بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القرى
كلية التربية بمكة المكرمة
الدراسات العليا

قسم:علم النفس
نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد اجراء التعديلات

الإسم: زامل بن جميل يحي مسكي **الكلية:** التربية **القسم:** علم النفس

الأطروحة مقدمة لنيل درجة: الماجستير **التخصص:** إرشاد نفسي

عنوان الأطروحة: ((بعض سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة))

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه وبعد....

فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٤٢٤/٤/٢٨هـ بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة وحيث قد تم عمل اللازم. فإن اللجنة توصي بإجازة الأطروحة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه..

والله الموفق،،،

أعضاء اللجنة

المشرف	مناقش من داخل القسم	مناقش من خارج القسم
الإسم: أ.د/محمد بن حمزة السليماني	الإسم: أ.د/عبد المنان بن ملا معمور بار	الإسم:د/حمزة بن عبدالله
التوقيع :	التوقيع :	التوقيع :

يعتمد

رئيس القسم

الإسم: د/ جمال بن أسعد قزاز

---

* يوضع هذا النموذج أمام الصفحة المقابلة لصفحة عنوان الأطروحة في كل نسخة من الرسالة.

٣٠١٠٢٠٠٠٠٤٦٠١

٠٠٥٣٧٣

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية – قسم علم النفس

بعض سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة

إعداد الطالب
زامـــل بن جـمـــيل مسكـي

إشراف
أ.د/ محمد بن حمزة السليماني

بحث مقدم إلى قسم علم النفس بكلية التربية بجامعة أم القرى
متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس (إرشاد نفسي)

الفصل الدراسي الثاني
١٤٢٣/١٤٢٤هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: بعض سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة.

أهداف الدراسة: التعرف على بعض سمات الشخصية لدي مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة والتعرف على مظاهر اتخاذ القرار لدى مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة والتعرف على العلاقة بين بعض سمات الشخصية واتخاذ القرار لدى مديري المدارس بمكة المكرمة. والتعرف على الفروق في بعض سمات الشخصية في ضوء متغيرات المرحلة التعليمية والمؤهل الدراسي والتخصص الدراسي ومستوى الخبرة، إضافة إلى التعرف على الفروق في اتخاذ القرار تبعاً للمرحلة التعليمية والمؤهل الدراسي ومستوى الخبرة.

وقد قامت هذه الدراسة من التحقيق من صحة الفروض التالية:

١- لا توجد سمات شخصية خاصة لدى مديري المدارس بمكة المكرمة.

٢- لا توجد مظاهر لاتخاذ القرار خاصة بمديري المدارس بمدينة مكة المكرمة.

٣- لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية بين سمات (السيطرة – المسئولية – الاتزان التخصص الدراسي، الخبرة).

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في سمات الشخصية تبعاً لـ(المرحلة الدراسية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، الخبرة).

٥- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً لـ(المرحلة الدراسية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، الخبرة).

تصميم الدراسة: لما قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي معتمداً على بعض الأساليب الإحصائية لاختبار فروضة وهي المتوسطات واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه وتكون مجتمعها من جميع مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة بالمرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وقد قام الباحث باستخدام مقياس سمات الشخصية لجوردن رجمة جابر وأبو حطب (١٩٧٣م) ومقياس اتخاذ القرار إعداد عبدون(د.ت).

نتائج الدراسة:

١- يوجد تشابه واضح في سمات الشخصية الأربعة لدى عينة الدراسة ولاتوجد سمات خاصة من بين هذه السمات الأربعة متفوقة في وجودها عن غيرها حيث لوحظ التقارب الواضح في وجود كل منها، مع ملاحظة أن سمتي الاتزان والانفعالي والسيطرة كانت أعلى قليلا في درجة وجودهما، عن السمات الأخرى وهو طبيعي ومتوقع لما يربط ما بين هاتين السمتين وطبيعة عمل أفراد عينة الدراسة التي تتطلب درجة عالية من الاتزان الانفعالي والسيطرة.

٢- توجد مظاهر خاصة لاتخاذ القرار لدى عينة الدراسة وجاءت صورة اتخاذ القرار لدى عينة الدراسة متشابهة واتضح وجود تشابه بينهم حول الأسس النظرية والنفسية لاتخاذ القرار.

٣- توجد علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائية بين سمات الشخصية (السيطرة – المسؤولية – الاتزان الانفعالي) واتخاذ القرار بينما توجد علاقة ارتباطيه سالبة ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية الاجتماعية واتخاذ القرار.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وسمات الشخصية بين عينة الدراسة تبعاً (للمرحلة الدراسية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي) ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في سمات الشخصية (السيطرة والمسؤولية) تبعاً للخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية (الاتزان الانفعالي والاجتماعية) تبعاً للخبرة.

٥- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً لـ (المرحلة الدراسية والمؤهل الدراسي – التخصص الدراسي – مستوى الخبرة).

التوصيات:

١) العمل على زيادة وعي مديري المدارس والمدرسين حول بعض المفاهيم في سمات الشخصية، ومنها مفهوم سمة السيطرة من حيث أنها القيادة الحكيمة دون هيمنة أو تسلط، واتخاذ القرار المناسب، وإقامة العلاقات الأخوية والفردية والعمل على أداء العمل عن قناعة ورضا تامين.

٢) ضرورة معرفة السمات الشخصية لمن يتقدمون للإدارة بالمدارس وذلك عن طريق تطبيق مقاييس الشخصية المعدة لذلك الغرض عليهم.

٣) تنظيم دورات تدريبية لمديري المدارس على اتخاذ القرار، أو إدراجه ضمن مناهج الدورات الأخرى.

٤) إدراج التدريب على أساليب اتخاذ القرار ضمن المناهج التعليمية في التعليم العام وفي الجامعي

الإهـــــــــــــــــــداء

إلى والدي

إلى

والدتي

إلى أخواني وزملائي

إلى

كل طالب علم

أهدي هذا الجهد المتواضع متمنياً للجميع التوفيق والنجاح

والحمد لله رب العالمين

شكر وتقدير

الحمـــد لله الذي بفضله تتم الصالحات والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم الهادي البشير والسراج المنير .. وبعد

فلـــله الحمد والشكر على ما أنعم عليَّ من فضله، إذ يسر لي إنهاء هذا العمل، ولم يكن ذلـــك إلا بتوفـــيقه عز وجل، ثم أتقدم بالشكر والتقدير والامتنان إلى المشرف القدير الأب الفاضـــل سعادة الأستاذ الدكتور / محمد بن حمزة السليماني، وذلك لما قدمه من جهد وفكر وتوجـــيهات مخلصـــة ومتواصلة والذي لم يدخر جهداً في توجيهي ولم يبخل علي بنصيحة أو إرشاد، فله خير الجزاء.

كمـــا يـــتقدم الباحث بالشكر والتقدير لسعادة الدكتور حمزة عبد الله عقيل وسعادة الأســـتاذ الدكـــتور / عـــبد المنان ملا معمور بار على قبولهما مناقشة هذه الرسالة والشكر والتقدير والعرفان إلى جميع السادة الأساتذة أعضاء هيئة التدريس في قسم علم النفس بكلية التربـــية بجامعـــة أم القـــرى على ماقدموه للباحث أثناء دراسه في برنامج الماجستير من علم وتوجيه وإرشاد.

كمـــا يتقدم الباحث بالشكر والعرفان إلى سعادة الأخ الفاضل الأستاذ/ سالم المفرجي لتوجيهاته السديدة ووقوفه إلى جانبي، كما يتقدم الباحث بالشكر والامتنان إلى الأخ الفاضل الأستاذ/ عبد الله بن عبد العزيز الشبيتي مدير مدرسة الثقافة الأهلية لتوجيهاته السديدة.

كمـــا يـــتقدم الباحث بالشكر والعرفان لمركز التدريب التربوي بإدارة تعليم العاصمة المقدسة وجميع الزملاء. كما لايفوت الباحث أن يتقدم بخالص الشكر للزملاء مديري المدارس الذين ساعدوا الباحث في تطبيق مقياس الدراسة، وإلى كل من ساعد في هذا البحث من قريب أو من بعيد.

وآخر دعوانا الحمد لله رب العالمين،،،

الفهرس

الموضـــــــــــــــــوع	الصفحة
– ملخص الرسالة.....	أ
– الإهداء:	ب
– الشكر والتقدير :.....	جـ
– الفهرس	د
– قائمة الجداول	هـ
– قائمة الرسوم البيانية	و
– قائمة الملاحق	ز
الفصل الأول	
المدخل إلى الدراسة	
– مقدمة	٢
– مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	٥
– أهمية الدراسة	٥
– أهداف الدراسة	٦
– مصطلحات الدراسة	٦
– حدود الدراسة	٩
الفصل الثاني	
الإطار النظري والدراسات السابقة	
أولاً: الإطار النظري	١١
أ– **الشخصية**	١١
– تعريفات الشخصية	١١
– أهمية دراسة الشخصية	١٤
– العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية	١٥
– نظريات الشخصية	١٨
– مكونات الشخصية	٢١

تابع - الفهرس

الموضـــــــــــــــــــوع	الصفحة
- تعريفات السمات ومعاييرها	٢٣
- أنواع السمات	٢٦
- خصائص السمات	٢٩
- نظرية السمات	٣٠
- أوجه القوة وأوجه النقد الموجه لنظرية سمات الشخصية	٣٢
- سمات الشخصية التي تركز عليها الدراسة الحالية	٣٣
ب- اتخاذ القرار:	٤٢
- مفهوم عملية اتخاذ القرار	٤٢
- أهمية اتخاذ القرار	٤٣
- المدارس العلمية لاتخاذ القرار	٤٥
- أنواع القرارات	٤٥
- المظاهر التي تمر بها عملية اتخاذ القرار	٤٦
- مراحل اتخاذ القرار	٤٦
- بعض العوامل التي يجب مراعاتها عند اتخاذ القرار	٥٤
ثانياً: الدراسات السابقة	٥٦
أ- الدراسات التي تناولت سمات الشخصية	٥٦
ب- الدراسات التي تناولت اتخاذ القرار	٦٤
جـ- الدراسات التي تناولت سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار	٧٣
د- التعليق على الدراسات السابقة	٧٥
- فروض الدراسة	٧٦

تابع – الفهرس

الموضـــــــــــــــــــوع	الصفحة
الفصل الثالث	
إجراءات ومنهج الدراسة	٧٨
– منهج الدراسة	٧٨
– مجتمع الدراسة	٧٨
– عينة الدراسة	٧٨
– أدوات الدراسة:	٧٨
أولاً: مقياس البروفيل الشخصي	٧٩
ثانياً: مقياس اتخاذ القرار	٨٠
– المعالجة الإحصائية	٨٤
الفصل الرابع	
نتائج الدراسة ومناقشتها	
– عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	٨٦
الفصل الخامس	
ملخص نتائج الدراسة والتوصيات	
– ملخص نتائج الدراسة	١١١
– التوصيـــــــات	١١٣
– المقترحـــــــات	١١٤
- المراجع	١١٥
- الملاحق	١٢٦
- ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية	١٣٠

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجـــــــــــــــــــــــــــــــدول	الصفحة
١	معـــاملات الارتباط للبروفيل الشخصي ومحكات تقدير الذات والآخرين والاستبصار الذاتي	٧٩
٢	معاملات ارتباط الفقرات الصورة (أ) لمقياس اتخاذ القرار في البيئة السعودية	٨١
٣	معـــاملات ارتـــباط فقرات الصورة (ب) لمقياس اتخاذ القرار في البيئة السعودية	٨٢
٤	معامل الصدق الذاتي لمقياس اتخاذ القرار	٨٣
٥	المتوسطات والانحرافات المعيارية لسمات الشخصية الأربعة لدى عينة الدراسة	٨٦
٦	تكرارات سمة الشخصية "السيطرة"	٨٨
٧	تكرارات سمة الشخصية "المسؤولية"	٨٩
٨	تكرارات سمة الشخصية "الاتزان الانفعالي"	٩٠
٩	تكرارات درجات سمة الشخصية "الاجتماعية"	٩١
١٠	الدرجات الخام وتكراراتها ونسبتها المئوية لسمات الشخصية الأربعة	٩٢
١١	تكـــرارات ونسب الدرجة الكلية لأفراد العينة في مقياس اتخاذ القرار الخاص بالمواقف	٩٥
١٢	الـــتكرارات والنســـب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الصورة (أ) من مقياس اتخاذ القرار	٩٧
١٣	التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الصورة (ب) من مقياس اتخاذ القرار	٩٨
١٤	معامل ارتباط "بيرسون" بين سمات الشخصية واتخاذ القرار	١٠٠
١٥	الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً للمرحلة التعليمية ..	١٠٢

تابع - قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــدول	الصفحة
١٦	الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً للمؤهل الدراسي ...	١٠٣
١٧	الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً للتخصص الدراسي	١٠٤
١٨	الفـــروق في سمـــات الشخصية "السيطرة، المسئولية،" لدى عينة الدراسة تبعاً للخبرة	١٠٥
١٩	الفروق في سمات الشخصية "الاتزان الانفعالي، الاجتماعية" لدى عينة الدراسة تبعاً للخبرة	١٠٥
٢٠	الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً للمرحلة التعليمية ..	١٠٦
٢١	الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً للمؤهل الدراسي ...	١٠٧
٢٢	الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً للتخصص الدراسي	١٠٨
٢٣	الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً للخبرة	١٠٩

قائمة الرسوم البيانية

رقم الرسم	اسم الرسم	الصفحة
١	التوزيع البياني للسمات الأربعة بين أفراد عينة الدراسة	٩٤
٢	التوزيع البياني لدرجات أفراد العينة في مقياس رسم اتخاذ القرار الخاص بالمواقف	٩٦

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحـــــــــــــــــق	الصفحة
١	عبارات مقياس سمات الشخصية	١٢٧
٢	عبارات مقياس اتخاذ القرار	١٢٨
٣	مفتاح التصحيح لمقياس اتخاذ القرار	١٢٩

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- المصطلحات المستخدمة في الدراسة
- حدود الدراسة

مقدمة:-

تعتبر المدرسة إحدى مؤسسات المجتمع الفعالة أن لم تكن أهمها، وتضم هذه المؤسسة التعليمية والتربوية عدداً من العاملين فيها، وعلى رأسهم مدير المدرسة، الذي يعتبر القائد للمجموعة والموجه لتحقيق أهداف المدرسة المتخذ للقرار الصحيح لحل المشكلات التي تواجه الإدارة .

ويلعب مدير المدرسة دوراً هاماً في تنظيم وتنسيق وتوجيه الأعمال والجهود واستغلال الإمكانيات المتاحة استغلالاً محققاً للأهداف باتخاذ القرار المناسب والصحيح.

ونحن عندما نتحدث عن مدير المدرسة الذي يقع على عاتقه مسئولية الإدارة المدرسية ومسئولية اتخاذ القرار المناسب والصحيح فهو بالتالي يرسم الطريق وينيره أمام العاملين،للوصول إلى هدف مشترك في زمن محدد وهو الذي يعمل على متابعة النتائج، وتقويم النتائج واتخاذ القرار الصحيح والمناسب .

ومدير المدرسة كذلك يؤدي دوراً أساسياً باعتباره يمثل المستوى التنفيذي للقيادة الإدارية فهو المسؤول عن تنفيذ الخطط والسياسات وحفز الجهود المبذولة داخل المدرسة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة كما يقع عليه العبء الأكبر في تهيئة جو العمل المناسب لباقي العناصر داخل حدود المدرسة من معلمين وطلاب ومناهج ليسير العمل على الوجه المطلوب وهذا الشيء لا يأتي من فراغ فمدير المدرسة يتمتع بمزايا وسمات شخصية تؤهله لتحقيق أهداف التعليم.

ولم تعد مهام مدير المدرسة تنحصر في مراقبة العمل المدرسي وضبط النظام، وترتيب السجلات والملفات بل تعدت ذلك كله إلى مسؤوليات وأدوار قيادية وإشرافية تهتم بالعمل التربوي وتحسينه وتوجيهه نحو تحقيق أهداف التربية واتخاذ القرار الصحيح.

وإدارات التعليم تهتم بشخصية المدير فالشخصية كلمة ذو سحر وجاذبية يهتم بها المثقفون والمسؤولون والناس عامة فكل منا يريد أن يعرف ويتفهم نفسه حتى يعيش معها في سلام، ومع الآخرين، وسمات الشخصية هي بعض الصفات التي يمكن أن نصف بها مختلف الأفراد فنقول فلان (اجتماعي وعصبي) لهذا تعمل إدارات التعليم جاهدة على معرفة سمات شخصية كل معلم يتم ترشيحه لإدارة المدرسة ليتم على ضوئها معرفة قدرته على حل المشكلات الإدارية واتخاذ القرار الصحيح والمناسب ويتفق كثير من المختصين على أن حل المشكلات الإدارية يكمن في اتخاذ القرارات الرشيدة، ولذلك فقد حظي اتخاذ القرار (Decision - Making) بأهمية خاصة في النظريات الإدارية الحديثة، بل أن مفكر مثل سايمون (Simon) يقول : إن الإدارة هي اتخاذ القرار وإن اتخاذ القرار هو الإدارة .(النمر وآخرون، ١٩٩١م، ص٣٤٧).

ويؤكد محمود (١٩٨٥م) على أهمية دور الدراسات النفسية في المساعدة على تفهم الإدارة على أساس علمي ويرى أن المدخل الاجتماعي النفسي هو أحد مداخل البحث الرئيسة في دراسة الإدارة، ويتخذ المدخل الاجتماعي النفسي البحث العلمي أساساً للدراسة في محاولة لوضع قواعد عامة متصلة بالتنظيم والإدارة، وذلك باستخلاصها من الواقع ومعرفة المؤثرات الاجتماعية والنفسية التي تؤثر في هذه القواعد.(ص١٤).

يرى الباحث أن عملية اتخاذ القرار من وجهة النظر التربوية الحديثة تعد عملية تواصل واتصال، تتم في سياق الإدارة المدرسية بمشاركة العديد من الأطراف، أبرزهم مدير المدرسة وقد زاد الاهتمام بالقرارات التي تتخذ على مستوى المدرسة وبدأ دراستها لمعرفة طبيعة الممارسات التي تصاحبها، وما تحرزه هذه القرارات من نجاح أو إخفاق في حل المشكلات وتحقيق الأهداف التربوية .

وقد اتسع نطاق عملية اتخاذ القرار في المدرسة، واتسع أيضاً مجال المشاركة فيها حتى شمل معظم فئات العاملين داخل المدرسة ولا سيما المعلمين أصحاب الدور الفاعل في

إنجاح العملية التعليمية والمتعلمين، كما شمل فئات من خارج المدرسة مثل أولياء الأمور والمسؤولين عن بعض المؤسسات المجتمعية في البيئة المحلية للمدرسة. وهكذا اتخذت عملية اتخاذ القرار في المدرسة مستويات عديدة يحتل قمة الهيكل التنظيمي لها مدير المدرسة ويمثل المستوى الأقل من أفراد المجموعة التي تعمل معه فمدير المدرسة حينما يدير المدرسة يجد أن لزاما عليه اتخاذ بعض القرارات التي هي المحرك الرئيسي والفعلي لأي من العناصر الإدارية الأخرى إذ أنها تضع مثل هذه العناصر موضوع التنفيذ.

وفي السنوات الأخيرة أخذ مديري المدارس صلاحيات أوسع كان لها أبعد الأثر في اتساع نطاق عملية اتخاذ القرار حتى تسير أعمال المدرسة في مناخ ديمقراطي يستوعب مختلف الآراء والمجهودات لمدير المدرسة والعاملين معه، والاستفادة القصوى من رصيد ما يتمتع به من سمات شخصية وخبرات في عملية اتخاذ القرار .

ويتأثر مدير المدرسة في عمله الإداري بعدة عوامل، منها عوامل خارجية، تتعلق بالبيئة المحيطة به مثل المجتمع المحلي، والأبنية المدرسية، والمعلمين، والطلبة من حيث قدراتهم وميولهم، وتوفر التجهيزات، وعوامل داخلية، تتعلق بالمدير نفسه من حيث قدراته واتجاهاته وسماته الشخصية وميوله والقيم التي يؤمن بها والتي تعد من أهم العوامل التي تؤثر في سلوك مدير المدرسة وفي اتخاذه لقراراته التربوية . ومن هنا كان اهتمام الباحث بدراسة بعض سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدي عينة من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة التي لم يوليه الباحثون على حد علم الباحث الاهتمام الذي ينبغي أن يحظى به.

كل ذلك يشكل باعث على المساهمة في إبراز أهمية هذا الموضوع ودراسة سمات الشخصية لدي عينة من مديري المدارس وذلك من أجل تقديم مستوى أدائي أفضل في هذا القطاع الحيوي الهام، إضافة إلى دراسة العلاقة بين بعض السمات الشخصية واتخاذ القرار ببعض المتغيرات (المرحلة الدراسية ، التخصص، المؤهل الدراسي ، مستوى الخبرة).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

يحدد الباحث مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

ما سمات الشخصية لدي عينة من مديري المدارس في مدينة مكة المكرمة ؟.

ما هي مظاهر اتخاذ القرار لدى عينه من مديري المدارس في مدينة مكة المكرمة ؟.

وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية : –

١– هل توجد علاقة بين سمات الشخصية (السيطرة – المسئولية – الاتزان الانفعالي – الاجتماعية) واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة.

٢– هل توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين عينة الدراسة في سمات الشخصية تبعاً (للمرحلة التعليمية، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومستوى الخبرة)؟.

٣ – هل توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً (للمرحلة التعليمية، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومستوى الخبرة)؟.

أهمية الدراسة : –

تبرز أهمية هذه الدراسة في أنها:–

١– تتناول سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لما لها من أهمية علمية حيث أنه حسب علم الباحث – لا توجد دراسة علمية في المملكة العربية السعودية تناولت هذا الموضوع، كما أن الدراسات في هذا المجال قليلة جداً بصورة عامة.

٢– تهم المسؤولين في مجال التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية وترتبط هذه السمات بالشخصية القيادية ودورها في اتخاذ القرارات حيث يلاحظ أن لهذه السمات دوراً هاماً في سلوك مديري المدارس الإداري التي تؤثر على عملية اتخاذ القرار إذ أن اتخاذ القرار يساعد على تطوير وتجديد المهام التي يقوم بها مدير المدرسة وتؤدي إلى نوع من الخبرة المكتسبة لأفرادها على تحمل المسئولية ومحاولة معالجة المشكلات التي تعترض عملها.

٣- الحاجة الماسة لمعرفة بعض سمات الشخصية واتخاذ القرار بصورة واقعية حتى يمكن في ضوء هذه النتائج إعادة النظر في انتقاء واختيار صانعي القرار لأنها من أهم الأسس التي تسهم في تكوين شخصية مدير المدرسة لمعرفة مدى التوافق النفسي الذي يشعر به نحو ذاته وبيئته الوظيفية.

أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

١- الوقوف على العلاقة بين بعض السمات الشخصية واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة.

٢- معرفة الفروق في بعض سمات الشخصية تبعاً للمرحلة التعليمية، والمؤهل الدراسي والتخصص الدراسي ومستوى الخبرة .

٣- معرفة الفروق في اتخاذ القرار تبعاً للمرحلة التعليمية، والمؤهل الدراسي والتخصص الدراسي ومستوى الخبرة .

مصطلحات الدراسة :

١- الشخصية :

إن الشخصية من الكلمات الشائعة بين الناس في حياتهم المختلفة ولكنها كلمة يصعب تعريفها بدقه وذلك لوجود عدد كبير من التعاريف التي قدمها بعض علماء النفس حيث توضح لنا الاتجاهات التي سار فيها تفكير هؤلاء العلماء في نظرتهم للشخصية .

وقد أشار عبد الخالق (١٩٨٧م) إلى أن جليفورد عرفها بأنها "ذلك النموذج الفريد الذي تتكون منه سماته". وعرفها كاتل بأنها "مايمكننا من التنبؤ بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين، وتختص بكل سلوك يصدر من الفرد سواء كان ظاهر أم خفياً" (ص٤٠-٤١) .

كما أوضح نجاتي (١٩٨٥م) بأن جوردون ألبورت عرف الشخصية بأنها "ذلك التنظيم الدينامي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم كل الأجهزة النفسية الجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في السلوك والتفكير". ص٣٢

٣ – السمة وتعريفها :

مثلما تعددت تعريفات علماء النفس للشخصية. كذلك اختلفت تعريفاتهم للسمة تبعا لاختلاف نظرياتهم في الشخصية حيث أشار غنيم (١٩٧٢م) بأن كاتل يعرفها بأنها "مجموع ردود الأفعال أو الاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بالطريقة ذاتها في معظم الأحوال". ص٤٨

ويعرفها ألبورت (١٩٦١م) بأنها " نظام نفسي عصبي مركزي عام (يختص بالفرد) يعمل على جعل المثيرات المتعددة متساوية وظيفيا كما يعمل على إصدار وتوجيه أشكال متساوية من السلوك التكيفي والتعبيري" ص٢٧٦.

كما أوضح عبد الخالق (١٩٨٧م) بأن أي جانب يمكن تمييزه وذو نسبي وعلى أساسه يختلف الفرد عن غيره ويرى بأن السمة هي " أي خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبي يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض أي أن هناك فروقا فردية فيها. وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة، ويمكن أن تكون كذلك جسمية أو معرفية أو انفعالية أو متعلقة بمواقف اجتماعية " ص٦٧.

أشار جابر وأبو حطب (١٩٧١م) إلى أن جوردون عرف سمات الشخصية المقاسه بالأداة الخاصة بذلك والتي تتمثل في الإبعاد التالية :

السيطرة : ويقصد بها الثقة في النفس والإسهام الإيجابي في نشاط الجماعات والميل إلى اتخاذ القرارات مستقلة عن الجماعة .

المسئولية: ويقصد بها القدرة على الاستمرار في أي عمل والمثابرة والتصميم على إنجاز ذلك العمل .

الاتزان الانفعالي: ويقصد به عدم القلق أو التوتر العصبي أو الحساسية الزائدة وتحمل مواقف الإحباط.

الاجتماعية: ويقصد به مخالطة الناس والعمل معهم والرغبة في التجمع .

أما الباحث فإنه يعرف السمة تعريفاً إجرائيا بأنها مقدار الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من عينة البحث في كل سمة من السمات التي يقيسها اختبار الشخصية المستخدم في هذه الدراسة.

٣- القرار : أشار ساعاتي (١٩٨٤م) بأن نيجرو يعرف القرار بأنه " الاختيار الواعي بين البدائل المتاحة في موقف معين " .(ص١٦٤) .

ويعرف يس ودرويش (١٩٧٥م) القرار بأنه " البت النهائي والإرادة المحددة لصانع القرار بشأن مايجب وما لايجب فعله للوصول بوضع معين إلى نتيجة محددة ونهائية.(ص٢٠١).

يتضح من التعريفات السابقة أن القرار هو استقرار إرادة الفرد على التصرف على نحو ما بشأن المشكلة التي يواجهها ، والقرار هو فعل إختيار يتم عن وعي وإدراك يقوم به الفرد بين مجموعة من البدائل المحددة بطريقة مدروسة وليس اختيارا عشوائيا.

٤- اتخاذ القرار :

يعرفه موراي (١٩٨٦م) Murray بأنه " العملية التي يتم من خلالها الاختيار بين البدائل من أجل تحقيق أهداف المنظمة " (ص٢٣٧).

ويعرفه ماكلوري (١٩٨٠م) Mcclure بأنه " العملية التي تتعلق بالحصول على المعلومات والسيطرة عليها واستخدامها لتحقيق بعض الأهداف ".(ص١٠) .

ويلاحظ من التعريفات السابقة أن عملية اتخاذ القرار تتم بالحصول على المعلومات المتعلقة بالمشكلة، ثم تحديد البدائل المتاحة للحل، ثم عملية المفاضلة بين هذه البدائل من أجل اختيار أفضلها.

وتتبنى هذه الدراسة مفهوم اتخاذ القرار كما يقيسه مقياس اتخاذ القرار المستخدم في هذه الدراسة.

حدود الدراسة :

١- المجال البشري :

تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من مديري المدارس في مختلف المراحل التعليمية بمدينة مكة المكرمة.

٢- المجال المكاني :

مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة.

٣- المجال الزماني:

تم تطبيق الجانب الميداني من هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من عام ١٤٢٣-١٤٢٤هـ.

٤- المجال القياسي :

أ – مقياس البروفيل الشخصي الذي يقيس سمات الشخصية (السيطرة – المسؤولية – الاتزان الانفعالي – الاجتماعية) الذي أعده جوردن والذي قام بتعريبه جابر، أبو حطب (١٩٧١م) وقامت آمال صادق(١٩٧٧م) بتقنيته على البيئة السعودية .

ب – مقياس اتخاذ القرار إعداد عبدون (د. ت). وقام السبيعي (١٤٢٢هـ) بتطبيقه على البيئة السعودية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً : الإطار النظري : -

أ- الشخصية:

- تعريفات الشخصية
- أهمية دراسة الشخصية
- العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية
- مكونات الشخصية
- تعريفات السمات ومعاييرها
- أنواع السمات
- خصائص السمات
- نظرية السمات
- اوجه القوة وأوجه النقد الموجه لنظرية السمات الشخصية
- سمات الشخصية التي تركز عليها الدراسة الحالية

أ – الاتزان الانفعالي ب – تحمل المسؤولية

ج – السيطرة د – الاجتماعية

ب – اتخاذ القرار :

- مفهوم عملية اتخاذ القرار
- أهمية اتخاذ القرار
- المدارس العلمية لاتخاذ القرار
- أنواع القرارات
- المظاهر التي تمر بها عملية اتخاذ القرار
- مراحل اتخاذ القرار
- العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار
- بعض العوامل التي يجب مراعاتها عند اتخاذ القرار

ثانياً : الدراسات السابقة

أ– الدراسات التي تناولت سمات الشخصية.

ب– الدراسات التي تناولت اتخاذ القرار.

جـ– الدراسات التي تناولت سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار.

فروض الدراسة

٠٠٥٢٧٢

أولاً: الإطار النظري

أ- الشخصية:

الشخصية مفهوم متسع ومعقد يصعب وصفه كبناء كلي، لذلك تعددت المفاهيم التي تناولت الشخصية، لصعوبة التوصل إلى التعريف الجامع للشخصية، وسوف يعرض الباحث التعريفات والمفاهيم الخاصة بهذه الجوانب :

تعريفات الشخصية :

اختلف علماء النفس في تحديد معنى الشخصية تحديدا علميا واضح المعالم، ولا سيما أنها تستخدم في الأدب، لهذه انصرفت أبحاث علماء النفس إلى تقصي الخصائص أو العوامل التي يعتمد عليها في تكوين الشخصية.

وتعرف الشخصية بالمفاهيم التي تكون جزءا من النظرية التي يتبناها الباحث، وقد ذكر نجاتي (١٩٦٤م) "أن الشخصية تتكون من مجموعة القيم أو الألفاظ الوصفية التي تستخدم لوصف الفرد تبعا للمتغيرات أو العوامل التي تمثل مركزا هاما في النظرية التي يتبناها الباحث" ص٣٥٨.

فقد اشتقت كلمة شخصية في اللغة العربية من شخص والشخص كما جاء في مختار الصحاح للرازي سواد الإنسان وغيره كما تراه من بعيد، وجمعه في القلة شخص، وفي الكثرة شخوص، وفي معجم المصباح المنير في غيب الشرح الكبير للرافعي من تأليف الفيومي، فإن شخص (بفتحتين) بشخص شخوصا خرج من موضع إلى غيره وشخص شخوص بمعنى ارتفع وشخص البصر أي فتح الرجل عينه، والشخص سوادا كما تراه من بعيد. (رزوق، ١٩٧٧م، ص١٦٧).

أما في الأصل اللغوي للشخصية في اللغات الأجنبية، كترجمة لكلمة Personality في الانجليزية وكلمة Person في اللغة اللاتينية.

وفي اللغة تعني القناع الذي يرتديه الممثلون ثم أصبحت تشير إلى الممثلين أنفسهم، وفي أثناء العهود الرومانية المبكرة، أصبح ينظر للشخصية على أنها شكل ما كما يبدو عليه الشخص (المرجع السابق، ص١٦٨).

وقد اختلف علماء النفس والباحثون حول تعريفهم للشخصية تبعا لاختلاف وجهة نظرهم نحوها، ولاختلاف نظرياتهم حولها، ولما كانت مظاهر الشخصية لدى الفرد هي التي تقرر نوع السلوك الذي يسلكه في المواقف المختلفة، وهي التي تسهل عملية التمييز بين فرد وآخر، لذا نجد علماء النفس يلجأون إلى دراسة هذه المظاهر كمنطلق لدراسة الشخصية وفهمها حيث أنها تمثل مجموع سمات الفرد.

والفكرة الأساسية في السمات هي محاولة تفسير السلوك الظاهري للفرد، عن طريق افتراض وجود استعدادات أو تكوينات نفسية تكون عن الانتظام والثبات الظاهري في سلوك الفرد. (نشواتي: ١٩٧٧م).

يعرف ألبورت الشخصية بأنها:

ذلك التنظيم الدينامي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد طابع سلوكه وتفكيره ويشير هنا مفهوم دينامي إلى الطبيعة المتغيرة للشخصية، كما يؤكد إمكانية حدوث تغيرات كيفية في سلوك الفرد ومدى أهمية توفر عملية التكامل وعدد من العمليات الأخرى اللازمة لارتقاء الشخصية. (عبدالخالق، ١٩٧٩م: ص١٤).

أما مصطلح تنظيم فهو يشير إلى أن الشخصية ليست مجرد مجموع عدد السمات يضاف بعضها إلى البعض الآخر، وإنما أهم ما يميز هذه السمات أنها تنظيم في أنماط أو مستويات متدرجة هرميا، وتوفر عدد من العمليات المميزة لهذا التنظيم تمثل عملية التكامل كشرط لارتقاء الشخصية وبنائها.

أما اصطلاح الأجهزة النفسية الجسمية يدل على أن الشخصية ليست بناء نسقيا فحسب أو عصبيا فقط، بل إن هذا التنظيم يستلزم عمل كل من الجسم والعقل وتشابكهما معا في وحدة الشخصية.

أما مصطلح (تحديد) فيشير إلى أن الشخصية تمثل شيئا ما وتقوم على شيئا ما، إذا اقتضى الأمر فهي إما أن تدفع النشاط النوعي والتفكير أو تقوم بتوجيهه.

أما مصطلح طابع مميز، فهي تمثل كل أنواع السلوك والتفكير التي تميز الشخص عن غيره من الأشخاص، وينفرد بها، وتشير كلمة السلوك والتفكير إلى كل ما يقوم به الفرد من أعمال تساعده على حسن توافقه لبيئته، ونحن لا نتوافق فقط سلوكيا للبيئة وإنما نتأملها ونحاول أن نسيطر عليها. (غنيم، ١٩٧٥م: ص٥٣).

وأهم مزايا تعريف البورت السابق أنه يضع في الحسبان ذلك التفاعل بين النظام والسمات المختلفة لدى كل فرد.

ويلاحظ الباحث أن هذا التعريف يركز على الجوانب الداخلية للفرد أكثر من الجوانب الخارجية وأن كلا من العقل والجسم يعملان في وحدة واحدة نفسجسمية.

كما يعرف كاتيل الشخصية بأنها ما يسمح لنا بالتنبؤ بما سيفعله شخص ما في موقف ما.

ومن خلال هذا التعريف يتضح الآتي: أن الشخصية تحتوي على عنصرين هامين هما الثبات والتنبؤ.

ويرى ايزنيك أن الشخصية هي "ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه والذي يحدد توافقه الفريد لبيئته" (عبدالخالق، ١٩٩٢ م: ص٤٠).

وفي ضوء ما سبق يمكن أن نحدد صفات مختلفة يشتمل عليها مفهوم الشخصية كما أوردها غنيم (١٩٧٥م: ص٥٦):-

(١) الشخصية وحدة مميزة خاصة بالفرد حتى ولو كان هناك سمات مشتركة مع غيره.

(٢) الشخصية مرتبطة بالزمن حاضره ومستقبله.

(٣) الشخصية نظام افتراضي.

ومن خلال عرض هذه الصفات يمكن للباحث تعريف الشخصية إجرائيا بأنها: نظام متكامل من السمات والصفات والأساليب السلوكية والإدراكية تميز الفرد عن غيره في كثير من المواقف المختلفة مقاسة بالمقاييس المناسبة لذلك.

أهمية دراسة الشخصية:

ترجع أهمية دراسة الشخصية إلى أنها موضوع اهتمام كثير من العلوم، مثل علم النفس، علم الاجتماع، والطب النفسي، والخدمة الاجتماعية والإرشاد النفسي، وهي تدرس من ناحية تركيبها وأبعادها الأساسية، ونموها وتطورها، ومحدداتها الوراثية والبيئية وطرق قياسها، وكل ذلك على أسس نظريات متعددة هدفها جميعا هو التنبؤ بما سيكون عليه سلوك الفرد في موقف معين حتى يمكن ضبطه والتحكم فيه.

وقد تزداد الحياة الاجتماعية تعقيدا بازدياد الحضارة المدنية، وغالبا ما يصاحب ذلك زيادة ملحوظة فيما يعانيه الناس من مشكلات نفسية تظهر آثارها في اضطرابات الشخصية كفرع هام من فروع الدراسات النفسية، حيث يرتبط ارتباطا وثيقا بفرع تطبيقي من فروع هذا التخصص، هو علم النفس العلاجي، الذي يختص أساسا بالتشخيص والعلاج مما يساعد ذلك في الوقوف على دراسة شخصية الفرد وما قد يكون له من اضطرابات وقلق والتعرف على الأساليب المختلفة التي تمكن من التعرف على الشخصية ودراستها (توفيق، ١٩٧٠م: ص٢٠٩).

يمكن القول أن الدراسة النفسية للشخصية تعتمد وتتأثر شأنها في ذلك شأن علم النفس كله بتيارين هامين هما: الدراسات الاجتماعية - العلوم العضوية.

وتعتبر الشخصية همزة الوصل بينهما تؤثر وتتأثر بهما، كما أنها حلقة الوصل بين هذه التيارات وعلم النفس العام بصفة عامة (عبدالقادر، ١٩٧٣م).

كما ترجع أهمية دراسة الشخصية إلى أنها ليست فرعا واضح المعالم والحدود، بقدر ما تعد خاتمة مطاف، وجميع فروع علم النفس تصب فيها وتضيف إلى فهمنا لها كما يذكر ميلي (Mell) أن الشخصية هي أخر جزء في علم النفس، وتبعا لذلك فإنها أعقد جانب فيه وتكون في أحد جوانبها كل علم نفس ولا توجد تجربة في علم النفس يمكن القول أنها لا تضيف إلى معرفتنا بالشخصية. وقد أكد ستانجر (Stanhger) في مقدمة كتابه عن نفسية الشخصية، أن الشخصية الإنسانية هي غالبا وبالتأكيد أكبر ظاهرة معقدة يدرسها العلم. (عبدالخالق، ١٩٧٩م: ص١٢).

وقد زاد الاهتمام بدراسة الشخصية في الفترة الأخيرة زيادة كبيرة، ومع بداية الاستخدام المنظم للتحليل المعملي في بحوثها كما يذكر كاتيل، ويتضح ذلك في الزيادة المضطردة في كمية البحوث والمجلات النفسية المتخصصة والدوريات، هذا بجانب المراجع والكتب التي تصدر عنها، وقد انعكس هذا الاهتمام على البحوث التي تهتم بدراسة الشخصية في الوطن العربي. مما يؤكد مكانتها كتخصص قائم بذاته إلى الحد الذي اقترح فيه بعض المتخصصين أن يطلقوا عليها علم الشخصية.

العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية:

إذا كان هناك ثمة عوامل تؤثر في تكوين أي ظاهرة ما، فإن هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية وهي العوامل الوراثية والعوامل البيئية.

ولقد احتدم النقاش بين علماء كل من الوراثة والبيئة وحاول كل منهم أن يدفع من وجهة نظره ويبين أهميتها في تكوين الشخصية، وفي نفس الوقت يقلل من قيمة

العوامل الأخرى، ويرى أصحاب الاتجاه الأول أنصار الوراثة أنها ليست البيئة هي الصانع الرئيسي للإنسان، ومن أمثال هؤلاء (جنجز Genngs) الذي يرى أن الوراثة لا البيئة هي العامل الرئيسي في تكوين الشخصية، فكل السعادة وكل الشقاء الذي يصيب الفرد في حياته يرجع إلى الوراثة والتكوين الأصلي، في حين يرى أصحاب الاتجاه الأخر أن البيئة هي العامل الرئيسي في تكوين الشخصية، ويتمثل هذا الرأي في عبارة (واطسون Watson) المشهورة:-

"أعطني عددا من الأطفال الأصحاء سليمي البنية وأنا كفيل أن أخرج منهم الطبيب والمحامي والفنان والتاجر ورئيس العمل، بل واللص بصرف النظر عن استعداداتهم وميولهم وقدراتهم وأعمال آبائهم وأصولهم الوراثية، فليس ثمة شيء له وراثة القدرات أو المهارات أو المزاج أو التكوين العقلي" (غنيم، ١٩٧٥م: ص٦٨).

وهناك مجموعة كبيرة من العوامل يمكن الرجوع إليها في تفسير شخصية معينة وهذه العوامل تجمع بين العوامل الوراثية والبيئية معا، فلم تعد المشكلة مشكلة البيئة أو الوراثة فكل منهما له نصيب في تكوين الشخصية. ولكن ما يهتم به علماء النفس اليوم هو تحديد درجة تأثير كل منهما.

فالشخصية إذا هي دالة أو وظيفة الوراثة والبيئة معا، وأن العلاقة بين هذين العاملين ليست علاقة إضافة، بل هي علاقة ضرب وحاصل ضرب.

وهذا ما قد عبر عنه البورت بقوله: "الشخصية هي دالة (الوراثة × البيئة) وعلى ذلك فإن مكونات الشخصية تتأثر بعاملي الوراثة والبيئة معا، فتشبع البيئة الاجتماعية للفرد حاجته العضوية وتمده بمجموعة من المؤثرات للتربية العقلية وتكوين الشخصية. (غنيم، ١٩٧٥م، ص٧٠).

وقد أهتم كاتيل عن غيره من أصحاب نظريات الوراثة بالعلاقة المتبادلة وتأثيرات كل من البيئة والوراثة على تشكيل الشخصية وطريقته في البحث عن العوامل البيئية

والوراثية تعرف باسم تحليل الاختلافات المركبة المجردة، وهو التكتيك الذي يقارن بين مدى أوجه التشابه التي نجدها بين التوائم المتماثلة الذين تربيا في أسرة واحدة وبين التوائم الذين تربوا منفصلين وكانت النتيجة هي التقدير للمدى الذي تعتبر فيه الاختلافات بين السمات راجعة إلى الاختلافات البيئية أو الوراثية. فقد أشار كاتيل في أحد أبحاثه إلى الدور الذي تلعبه الوراثة على الأقل في بعض السمات، فمثلا يرى أن حوالي ٨٠% من الذكاء و ٨٠% في تحديد المغامرة مقابل الخجل، و٣٠% من السمات غير المرضي عنها عاطفيا كالعصبية وقوة الإرادة والتحكم فيها، والجدية، والتزمت، ترجع إلى المؤثرات الوراثية وليست إلى المؤثرات البيئية، بل أن الوراثة على حد تعبير كاتيل في بعض السمات تكون هي المهيمنة (غنيم، ١٩٧٥م: ص٧٤).

وعند دراسة كاتيل أيضا لتأثيرات العوامل البيئية على شخصية الفرد، لم يدرس بيئة الفرد الحالية فقط، ولكنه درس البيئة الاجتماعية والثقافية أيضا.

ويصف الفرد على حسب سماته فالمجتمع أيضا يمكن أن يوصف على حسب العوامل الموضوعية التي يتضمنها، وقد أشار كاتيل إلى أننا يجب أن نفهم كل من شخصية الفرد وما أسماه الجماعات التي بدورها تؤثر على شخصية الفرد كالدين، وجماعات الرفاق المدرسية.

وقد وجد أن التأثيرات البيئية والوراثية مسئولة مسئولية تامة دون انفصال عن شخصية الطفل الصغير، ويستمر هذا التفاعل بين الطبيعة والبيئة والتنشئة طول حياة الطفل، وبالتالي فإن تأثيرات المنزل والأحداث التي تجري بداخله لها تأثير فعال على شخصية الطفل النامية، ولا ينقطع هذا التأثير بانتهاء مرحلة الطفولة.

وقد عرض كرو مجموعة من الدراسات كان من بينها دراسة أكدت أن جذور شخصية الفرد تمتد إلى إمكانياته العضوية والعقلية والاجتماعية، فجميعها تتفاعل موجهة سلوك الفرد ونمو شخصيته باختلاف الأفراد فيما يستجيبون له في مواقفهم لعوامل نمو الشخصية، مثل دوافعهم العاطفية، واهتماماتهم وانفعالاتهم، وتعبيراتهم عن ذواتهم، وتقديرهم لقيمة القيم.

كل ذلك يرجع إلى هذه الإمكانيات السابقة، وبالتالي إذا وجهت هذه الإمكانيات توجيها سليما سوف يظهر نموذج صحي للشخصية.

وقد لخص توفيق (١٩٧٠م: ص٢٠٣-٢٠٧) وصالح (١٩٧٣م: ص٣٠٠-٣٠٣)، وراجح (١٩٧٣م: ص٥٠٨-٥١٣)، وغيرهم أن العوامل التي تؤثر على تكوين الشخصية تنحصر فيما يلي:-

١- الموقع الجغرافي الذي تنشأ فيه الشخصية.

٢- نوع الحياة المدنية ونوع الحرف والصناعات التي تتطلب من الشخصية تعلمها وإتقانها جيدا في هذه البيئة.

٣- النظم والأوضاع الاجتماعية الثابتة كالدين واللغة والنظام السياسي والاقتصادي.

٤- المعايير الخلقية والاجتماعية.

٥- أنواع الثقافات ودرجة التعلم.

٦- ما يراه الباحث من أن المناشط اليومية أو الحركة والنشاط العام الذي يظهر في قدرته في التفكير وممارساته اليومية في مجالات الحياة لها تأثير كبير في تنشيط جميع عضلات الجسم، وتزيد من حيويته وتحوله قادرا على ممارسة حياته اليومية بكفاءة سواء أكان ذلك على مستوى النشاط الذهني أو اللياقة البدنية أو عوامل الجاذبية الاجتماعية.

نظريات الشخصية:

أشار الدليم وأخرون (١٩٨٨م) إلى أن نظريات الشخصية تعددت تبعا للاتجاهات الفكرية لأصحابها، والمدارس التي ينتمون إليها، هذا ويمكن عرض هذه النظريات بشيء من الإيجاز فيما يلي:-

١ـ نظرية البنية الجسمانية:

وهي أقدم نظريات الشخصية على الإطلاق وتقوم في مفهومها العام على أساس الربط بين الشكل أو التركيب الجسماني للفرد وبين صفاته الشخصية والسلوكية والتفكيرية حيث يمكن استخدام هذه الأنماط الجسمانية كمؤشرات ومحددات ذات دلالات صادقة على نوعية السلوك أو مضمون التصرفات الفردية، ويعتبر أبو قراط وروستان وكرتشمر أبرز رواد هذه النظريات.

٢ـ نظرية السمات:

تقوم هذه النظرية على وصف الشخصية وتقسيمها بناء على جملة مقاييس وأبعاد تحدد السمات والخصائص الشخصية لكل فرد وتعمل بالتالي على توجيه سلوكه وتصرفاته ويعتبر البورت، كاتيل أبرز القائلين بأهمية السمات في تحديد الخصائص والمعالم الشخصية.

٣ـ نظرية التحليل النفسي:

وتقوم هذه النظرية على أساس البحث في كيفية تكوين وتطوير الشخصية الإنسانية وترى هذه النظرية أن بناء الشخصية يقوم على أساس التفاعل بين ثلاثة أنظمة منفصلة في تركيبها متكاملة في وظائفها تعتبر عناصر رئيسة في تركيب الشخصية وهي: الهو، الأنا، الأنا الأعلى.

٤ـ نظريات الاتجاه الإنساني:

تبحث هذه النظريات في علاقة كل فرد منا بالوضع أو الواقع الذي يعيشه من منطلق أن كل شخصية تعتبر فريدة في سماتها مميزة في خصائصها وأنماط تطورها ونموها، كما تركز هذه النظريات على مبدأ تحقيق الذات، حيث يعتبر ما سلو ذلك أسمى غايات الإنسان وأرقى حاجاته التي يسعى بكل ما أوتي من قوة لتحقيقها وإشباعها، ومن أبرز رواد هذه النظرية كارل روجرز وماسلو والجشطلت.

٥ـ النظريات السلوكية:

تقوم هذه النظريات في أساسها على مبدأ التعلم وتأثير العوامل البيئية في تشكيل الشخصية الإنسانية حيث ترى هذه النظريات نظريات المثير والاستجابة أو التعلم حيث ترى أن الشخصية ما هي إلا علاقات وارتباطات بين المثيرات والاستجابات، ويعتبر مفهوم التعزيز أحد أهم المفاهيم المتميزة في النظرية السلوكية.

٦ـ نظرية الشخصية المسلمة:

أشار الدليم وآخرون (١٩٨٨م) إلى أن نجاتي قد حدد الملامح العامة للشخصية المسلمة التي تتمثل في البيئة المتماسكة المتناسقة وتميزها وتفردها حيث تتركب حول نواة صلبة وقلب ثابت، هذه النواة الصلبة تتكون من عناصر هي:-

أ- أن العبودية لله. ب- التقوي. جـ- الإحسان.

وجوانب الشخصية المسلمة التي تتشعب عن هذه النواة هي:-

أ) معرفية في إدراكها للعالم والكون أو ذاتها أو في إدراكها للأمانة التي أوكلت إليها وتبعت خلافتها في الأرض.

ب) انفعالية في إيمانها وعقيدتها وقيمتها فيما تحب وتكره وفيما تؤيد وترفق وفيما ترضى به وتغضب منه.

جـ) روحية خاصة بإقامة الفرائض والشعائر الدينية.

د) اجتماعية خاصة بالتعامل مع الآخرين في محيطها الاجتماعي.

كما أن المعالم الرئيسية لهذه النواة هي:-

١- الحرية. ٢- الاستقلال. ٣- الكرامة.

مكونات الشخصية:

تتكون الشخصية من عدة عناصر يمكن حصرها في أربعة مكونات كما أوردها زهران (١٩٧٨م).

١- **المكونات الجسمية:** وهي المكونات والعوامل التي تتعلق بالنمو الجسمي العام والحالة الصحية بشكل عام.

٢- **المكونات العقلية (المعرفية):** وتشمل الوظائف العقلية العليا كالذكاء العام والعمليات العقلية العليا كالإدراك والحفظ والانتباه وتشمل كذلك الكلام والمهارات اللغوية.

٣- **المكونات الإنفعالية:** وهي تتعلق بالنشاط الانفعالي والنزوعي في الميل إلى السيطرة أو الميل إلى الخضوع.

٤- **المكونات البيئية:** ويقصد بها العوامل التي تتوقف على البيئة التي يعيش فيها الفرد.

ويمكن تحديد هذه العوامل بناء على التفاعل بين العوامل البيئية والعوامل الفسيولوجية وأي تغيير يحدث لهذه المكونات نتيجة للعوامل السابقة فإنه يؤثر في تكوين الشخصية. مما يؤكد على أن هناك تفاعلا مستمرا بين تلك المكونات.

وهذا يدل على أن مكونات الشخصية تتميز بصفة الحركة والتفاعل المستمر، ولا يمكن الحكم على جانب دون الآخر من جوانب الشخصية المختلفة (موسى، ١٩٨١م). ويتفق موسى (١٩٨١م) مع كل من غنيم (١٩٧٥م) وعبدالخالق، (١٩٩٢م) في أن مكونات الشخصية في تفاعل مستمر وحركة دائمة.

أشار غنيم (١٩٧٥م) بأن أهم المبادىء التي تقوم عليها نظرية (البورت)في الشخصية هي ما يلي:-

١- العمومية والفردية: يحدد البورت موقفه من العمومية والفردية في الكشف عن المبادىء العامة لنمو الشخصية وتنظيمها وخاصية الإنسان الجوهرية لفرديته ومن الصعب أن يتكرر الشخص، ونجد خير مثال لذلك بصمات الأصابع. كما يعتقد البورت بوجود تشابه بين الشخصيات المختلفة ولكن يرجع ذلك إلى الثقافة ومراحل النمو المختلفة وغير ذلك من العوامل. وتلعب الفردية الدور الأساسي في نظره كما أنها العلامة المميزة للطبيعة الإنسانية.

٢- مبدأ الدافعية: تعد الدوافع من المشكلات الهامة في دراسة الشخصية كما تعد من المشكلات الرئيسة للدراسة السيكولوجية للشخصية. وقد عرف (البورت)نوعين من نظريات الدوافع التي تؤيد وجود دوافع ثابتة غير متغيرة لدى جميع الأفراد.

وسوف نعرض باختصار نظريات دوافع السلوك التي مهد بها البورت لنظريته:

(أ) اللذة والألم: يرى البورت أن البحث عن اللذة والسعادة وتجنب الألم له طابعه الخاص فكل من الطفل والبالغ يبحث عن السعادة في الحياة. ولكن هناك بعض الصعوبات التي تحد من حصوله على السعادة، وهو لأن الفرد لا يمكنه مباشرة بلوغ السعادة أو اللذة فهي ليست دافعاً محسوسا ولكن هناك أعمالا محسوسة كالنجاح في تحقيق أهداف معينة للحصول على السعادة ولكن هذه الأعمال المحسوسة هي أهداف ملموسة (الشرقاوي، ١٩٨٣م).

(ب) نظرية الغرائز: وتلعب هذه النظرية دورا في تفسير دوافع السلوك الإنساني ويعد العالم مكدوجل الممثل لنظرية الغرائز في العصر الحديث، وقد درس السلوك الإنساني وملاحظته ووجد عدد من الغرائز بمثابة المحرك الدينامي للسلوك. ونظرية الغرائز عند مكدوجل تقدم تفسيرا للدافعية أو الشخصية (غنيم، ١٩٧٥م).

ومما سبق يتضح لنا الآتي:-

يذهب البورت إلى أن جميع النظريات السابقة تقول أن الدوافع للسلوك البشري واحدة عند جميع الناس سواء كانت فطرية أو مكتسبة.

أشار الشهرى (٢٠٠٠م) إلى أن البورت تطرق إلى نظريتين هما: نظرية الحاجات، ونظرية الحوافز.

١- نظرية الحاجات: وتفضل هذه النظرية أن يقوم العمل على عدد محدد من الدوافع الإنسانية الأساسية. وتمتاز هذه النظرية في النقاشات حول فطرية الدوافع أو اكتسابها وكذلك السماح بدراسة دافع واحد أو عدة دوافع.

٢- نظرية الحوافز: ونجد أن الحوافز موجودة في الفرد منذ الميلاد حتى الوفاة كما تمتاز بتعليم الفرد مهارات وخبرات في حياته المبكرة، وتعد الحوافز بمثابة الطاقة الأساسية المحركة والدافعة للسلوك الإنساني.

وعلى الرغم من إسهامات البورت في نظرية السمات إلا أنه انتقد الوسائل الإحصائية والكمية التي كانت ترجع إلى بعض العلماء البارزين في هذه النظرية.

ويرى بعض الباحثين أن الشخصية تتكون من مجموعة من السمات التي تتفاعل مع بعضها البعض لتكوينها، وكلما تعددت تعريفات علماء النفس للشخصية اختلفت تعريفاتهم للسمات وذلك يرجع لاختلاف نظرياتهم الشخصية ونظرتهم إليها.

تعريف السمات ومعاييرها:

السمة بالمعنى العام هي أي صفة يمكن أن نفرق على أساسها بين فرد وآخر. ومن المعروف أن الأفراد يختلفون عن بعضهم البعض، ولا يوجد شخصان متفقان تماما في سماتهم الشخصية، وذلك بالتركيز على الحد الأدنى للفروق بين الأفراد في السمات البارزة. ويشير الشهري (٢٠٠٠م) بأن البورت يعرف السمات بأنها "استعدادات للاستجابة بطريقة متشابهة نحو مثيرات متنوعة" فالسمات هي جوانب نفسية تجعل الفرد يستجيب بطرق

محدودة نحو مثيرات معينة ويرى البورت أن السمات ليست مرتبطة برقم معين من المثيرات والاستجابات وإنما هي سمات عامة وثابتة نسبياً تظهر استجابات الفرد بشكل ثابت نحو عدد كبير من المثيرات. فالسمات بعبارة أخرى تعد مظاهر سلوكية ثابتة ومعممة على مواقف مختلفة وهي من المكونات المهمة في الشخصية. (الشهري، ٢٠٠٠م).

كما يعرف زهران، (١٩٨٠م) السمة بأنها "الصفة الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الفرد عن غيره وتعبر عن الاستعداد الثابت نسبياً لنوع معين من السلوك". ص٥٩

ويعرفها مرسي، (١٩٨٧م) "بأنها استعدادات سلوكية يكتسبها الفرد في طفولته وتظل ثابتة نسبياً عند الفرد في مراحل حياته المختلفة، والسمة لا نلمسها ولكن نستدل عليها من نمط السلوك الدائم المتسق نسبياً، والذي يظهر في أسلوب الفرد في التوافق مع عدد كبير من المواقف ويميزه عن غيره من الأشخاص". ص٢٦

أما جليفورد فيرى أن السمة هي أي جانب يمكن تمييزه عن غيره وذو دوام نسبي يختلف أساسه من فرد إلى آخر (الأنصاري، ١٩٩٧م).

أما عبدالخالق (١٩٩٢م) فيرى أن السمة هي خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبي تميز الأفراد بعضهم عن بعض، أي يوجد هناك فروق فردية فيها، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة، ويمكن كذلك أن تكون جسمية أو معرفية أو انفعالية أو متعلقة بمواقف اجتماعية.

ومن التقديم السابق للتعريفات الخاصة بالسمات نجد أن معظم التعريفات اتفقت على الثبات النسبي (زهران، ١٩٨٠م – مرسى، ١٩٨٧م – عبدالخالق، ١٩٩٢م – الأنصاري، ١٩٩٧م).

كما أن هناك اتفاقا بين بعض التعريفات على أن السمة تميز الأفراد بعضهم عن بعض، وكذلك على تحديد نوع السمات مثل الصفات الجسمية، والإنفعالية، والعقلية،

والاجتماعية، والمعرفية (زهران، ١٩٨٠م – مرسي، ١٩٨٧م – عبدالخالق، ١٩٨٧م) وأيضاً من خلال التعريفات السابقة هناك تحديد آخر يتمثل في أنها تكون وراثية أو مكتسبة (زهران، ١٩٨٠م – عبدالخالق، ١٩٨٧م).

السمة: هي الصفة الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية أو المعرفية والتي تأخذ صورة التميز والثبات النسبي وتظهر من خلال سلوك الفرد في المواقف المختلفة وتميزه عن غيره وتكون فطرية أو مكتسبة ولا نلمسها إلا من خلال الأنماط السلوكية الدائمة.

وأشار الشهرى (٢٠٠٠م) بأن البورت يرى أن هناك ثمانية معايير أساسية تحدد السمات الشخصية هي:-

١- السمة أكثر من مجرد تسمية الصفة فهي حقيقة من الحقائق النفسية التي يتصف بها الفرد على مدى الحياة. فالسمات مثل الانبساط والإنطوائية والعدوانية والصدق والخداع كلها خصائص أو صفات حقيقية يمكن ملاحظتها في الآخرين.

٢- السمة أكثر عمومية من العادة. فالسمة تظهر في مواقف مختلفة وتفسر مظاهر السلوك الثابت التي تصدر عن الأفراد. أما العادة التي قد تكون ثابتة فإنها غالبا تشير إلى ميل محدود يظهر لدى الفرد نحو موقف معين.

٣- السمة أكثر دينامية أو بعبارة أخرى أكثر تأثيرا في السلوك، فالسمات تحدد السلوك أو أسباب السلوك.

٤- وجود السمات يمكن أن يتم التحقق منه تجريبيا كما يرى البورت الذي يقول إن السمات يمكن تحديدها علميا من خلال الملاحظة للتصرفات المتكررة للفرد.

٥- السمة تكون مستقلة عن بقية السمات بدرجة قليلة نسبياً. فالسمات تتداخل ولا توجد حدود فاصلة بين مجموع السمات التي يتصف بها شخص ما.

٦- السمة ليست مرادف للحكم الاجتماعي أو الأخلاقي على الرغم من كون عدد من السمات مثل الصدق والولاء والبخل تحمل معاني اجتماعية إلا أنها تمثل سمات حقيقية للشخص.

٧- ينبغي أن ينظر للسمات في إطار الشخصية التي تحتويها أو في ضوء توزيع السمات في المجتمع بشكل عام فكل سمة (مثل الولاء) يمكن النظر إليها كسمة تفرد لدى شخص ما أو سمة عامة يتسم بها أفراد جماعة معينة.

٨- السلوك والعادات التي تتعارض أو لا تتوافق مع السمة ليست دليلا على وجود السمة فمثلا لو افترضنا أن زيدا من الناس يتصف بسمة الصدق فإننا لا يمكن ان نستدل على هذه السمة من بعض تصرفاته في المواقف التي قد يخضع فيها لضغوط اجتماعية تفرض عليه المجاملة أو عدم قول الحقيقة بسبب النتائج غير المقبولة لديه.

أنواع السمات:

يرى البورت أن هناك ثلاثة جوانب أو فئات يمكن أن تقسم إليها السمات وهي:-

أ- السمات الرئيسية وهذا النوع يشمل السمات العامة التي تظهر في كافة أنماط النشاط السلوكي للإنسان أي أنها بعبارة أخرى استعداد عام لا يمكن إضفائه من قبل الفرد.

ب- السمات المركزية وهي أيضاً سمات عامة ومهمة في بناء الشخصية ولكنها أقل عمومية من سابقتها وتظهر بشكل بارز في مواقف محدودة ولكنها تكون معروفة لدى الفرد عن نفسه.

جـ- السمات الثانوية وهي السمات الأقل بروزا والأقل عمومية والأقل ثباتا في شخصية الفرد وتشتمل على تفصيلات واتجاهات معينة تظهر في مواقف محددة كالمواقف الطارئة في حياة الأفراد.

بينما يقسم كاتيل السمات إلى ثلاثة أنواع أساسية هي:-

١- **السمات المعرفية:** القدرات وطريقة الاستجابة في المواقف المعقدة المختلفة ولها فاعلية الوصول إلى الهدف عندما يكون الهدف واضحا في ذلك الموقف.

٢- **السمات الدينامية:** ولها علاقة بإصدار الأفعال السلوكية والتي تختص بالاتجاهات العقلية أو بالدافعية والميول مثل سمة الطموح وحب الرياضة وكراهية السلطة.

٣- **السمات المزاجية:** وتختص بالإيقاع والمثابرة فقد يتسم الفرد بالنشاط أو بالسرعة أو المرح أو البطء.

ونلاحظ من خلال عرض هذه الأنواع أنها متداخلة ومترابطة بعضها مع بعض إلى حد كبير.

كما أورد عدد من الباحثين تقسيمات أخرى للسمات منها:

(١) السمات العامة.

(٢) السمات المشتركة.

(٣) السمات الخاصة والفريدة.

- السمات العامة: هي السمات الشائعة بين عدد كبير من أفراد المجتمع في ظروف ثقافة معينة أو في صفات مشتركة أو حضارات وجماعات معينة. وهي تراكيب متشابهة في أساسها لدى جميع الأشخاص وقابلة للتدرج (عبدالخالق، ١٩٨٦ - منصور وآخرون، ١٩٨٩ - جابر، ١٩٨٦). وهذه السمات تظهر بين أفراد المجتمع على وجه العموم ومثال ذلك الذكاء الذي يوجد بدرجات مختلفة بين أفراد المجتمع.
- السمات المشتركة: في رأي البورت تكون على موضع أدنى من السمات الفردية حيث أنها أقل حقيقة، وقد أطلق عليها البورت سمات شبه حقيقية ومثال ذلك الانطواء والاتزان الانفعالي والسيطرة. وهي تكون بنفس الشكل لدى كل فرد ولكن بدرجات متفاوته (غنيم، ١٩٧٥م - عبدالخالق، ١٩٨٧م).

ومن خواص السمة المشتركة كما يراها انجلر (١٩٩١م) أنها مضمون افتراضي يسمح بمقارنة بين الأفراد داخل ثقافة واحدة مع العلم أنه لا يوجد سمات لشخصين يمكن أن يقال عنهما أنهما يملكان سمات متطابقة.

وبالرغم من ذلك إلا أنه يمكن الحصول على سمات تسمح لنا بمقارنة الاستعدادات التي اعتدنا عليها فالأفراد العاديون يقلدون بعضهم البعض في أساليب متشابهة أو خطوط من التوافق.

- السمات الخاصة أوالفردية: وهي التي يتميز بها فرد معين عن غيره من الأفراد (منصور وآخرون، ١٩٨٩م).

فالفردية هي الصفة المميزة للطبيعة الإنسانية وكل فرد في تعامله يتعامل مع أشخاص متميزين وهناك أنماط جسمية وعقلية خاصة بالفرد يتم الكشف عنها من خلال دورة حياته الوراثية منها والبيئية. كما لا يمكن أن يتشابه شخصان تمام التشابه بل لكل فرد منهم فردية متميزة. ولا تقارن عدد السمات المشتركة بعدد السمات الفردية وذلك لقلة عدد السمات الفردية (غنيم، ١٩٧٥م - عبد الخالق، ١٩٨٧م).

وهناك تقسيم آخر للسمات منها أحادية القطب، وثنائية القطب وتمتاز أحادية القطب بخط مستقيم من الصفر إلى درجة كبيرة كالسمات الجسمية (المورفولوجية، والفسيولوجية) والقدرات العقلية.

أما السمات الثنائية القطب فتكون ممتدة من قطب لآخر من خلال نقطة الصفر ومثال ذلك السمات المزاجية حيث تعتبر ثنائية القطب مثل السيطرة مقابل الخضوع وتكون نقطة الصفر في موقع تتوازن فيه الصفتان بدرجة متساوية ولا يستطيع الفرد ترجيح واحدة على الأخرى (عبد الخالق، ١٩٨٩م). كما يشير العيسوي (١٩٨٦م) إلى أن هناك أنواعا متعددة من السمات نذكر منها ما يلي:-

(١) السمات العامة. (٢) السمات الموقفية.

فالسمات العامة: تمتاز بالثبوت المطلق. ونجد أن الشخص الذي يتمتع بسمة الأمانة العامة يكون أمينا في كل المواقف، أما السمات الموقفية: فهي التي تتوقف على نوع الموقف. مثل السيطرة والخضوع والانفعال.

وهناك أيضا السمات الشعورية واللاشعورية. فالسمات الشعورية هي السمات التي يشعر بها الفرد مثل الصداقة والروح الاجتماعية. أما السمات اللاشعورية فهي التي لا يشعر بها الفرد مثل المخاوف المكبوتة وهذه السمات المكبوتة يمكن تقسيمها إلى قسمين:-

السمات العصابية المنطلقة: وتبدو في صورة سلوك مكبوت مثل الانطلاق في صورة عدوان أو غضب. ومن خصائصها أنها تتعارض مع ما هو متعارف عليه من أخلاق الشخص المعروفة. أما السمات العصابية العكسية: وهي التي تظهر في صورة سلوك على نقيض السلوك الذي كان يصدر لو كان الشخص طليقا. ومثال ذلك مظاهر الرحمة المبالغ فيها والتي تخفي وراءها قسوة بالغة. ومن خصائصها حجر السمات المضادة حجرا تماما.

خصائص السمات:

عندما نريد وصف شخص ما فإن أبسط الطرق وأقدمها في ذلك هي التعرف على أنماط سلوكه التي تصفه، وتسميتها باسماء السمات والسمات مفاهيم استعدادية تشير إلى نزعات للفعل أو الاستجابة بطريقة معينة. كما يجب أن نميز بين مفهومين هما السمات ومفهوم الحالة التي تشير إلى استجابة حالية تحدث الآن (غنيم، ١٩٧٥م).

ويحدد عبدالستار (١٩٧٨م) خصائص معينة للسمة وهي كالتالي:-

(١) السمة مفهوم افتراضي يجمع بين عدد كبير من الخصائص والاستجابات النوعية ويختلف الأفراد في ملكية بعض هذه الخصائص، فمنهم الذي يملك عددا كبيرا من السمات والخصائص والاستجابات النوعية مقابل عدد آخر لا يملكون إلا القليل من

هذه الاستجابات رغم التوزيع بين أفراد المجتمع بدرجات متفاوتة، فمن يمتلك عددا كبيرا من تلك الخصائص فيتم وصفه بهذه السمة أكثر من الآخرين أصحاب الاستجابات القليلة.

(٢) والسمة تجمع بين عدد من الاستجابات النوعية والتي تتوزع بدرجات مختلفة بين أفراد المجتمع وأن هذا يعني أنه يمكن قياسها عن طريق تحديد درجات الأفراد على المقياس والاستبيان المعد لذلك.

(٣) تختلف السمات في مفهومها العام فبعضها يظهر في مواقف محددة من سلوك الشخص، ومن أمثلة هذا النوع سمة الأمانة في مقابل الغش والخداع. ومن أمثلة السمات محدودة العمومية تلك السمات المرضية كالقلق والهلوسة، وهناك سمات ذات عمومية عريضة تظهر في تصرفات الشخص وسلوكه. ومن أمثلتها الذكاء والانطواء والانبساط والحساسية.

نظرية السمات:

يعتقد رواد هذه النظرية بأن الشخصية تتكون من جملة ما لدى الفرد من سمات وأن الشخصية مثل أي شكل هندسي يمكن قياس أبعاده لمعرفة خصائصه. والسمات هي أبعاد الشخصية التي يمكن قياسها (جلال،١٩٨٥م).

كما ترى هذه النظرية أنه يمكن وصف وتفسير الشخصية الإنسانية في ضوء مجموعة من السمات التي يتميز بها كل شخص عن الآخر.

وتعتبر نظرية السمات من أهم النظريات في تفسير الشخصية حيث تنظر نظرة متكاملة إلى الوظائف النفسية والجسمية والتي تكون متشابهة في أصلها وعواملها الأساسية لدى جميع الأفراد.

وقد سميت نظرية السمات بهذا الاسم لوجود أنواع ثابتة من سمات الإنسان موجودة في الأصل عند الجميع لكنها تختلف من فرد إلى آخر في مقدارها ومداها (الحاج، ١٩٩٣م).

وسوف يتناول الباحث نظرية السمات التي تتفق مع مجال دراسته ممثلة في نظرية البورت كممثل لنظريات السمات.

وتعتمد هذه النظرية على فكرة ثبات الشخصية، كما تعتمد على اختلاف الأفراد فيما يملكون من سمات.

وتتكون الشخصية طبقا لهذه النظرية من عدة عوامل أو سمات وكل شخص يتصف بكل صفة من هذه الصفات بدرجة كبيرة أو ضئيلة (الحاج، ١٩٩٣م).

وقد قام أصحاب هذه النظرية بالبحث عن السمات الثابتة من سمات الإنسان الموجودة في الأصل عند الجميع لكنها تختلف في مقدارها من شخص لآخر (الرفاعي، ١٩٨٧م). كما أشار الشرقاوي (١٩٨٣م) إلى أهم هذه الأنواع وهي:-

(أ) السمات المزاجية والانفعالية: والمقصود من ذلك مدى ثبات أو تقلب الإنسان وسرعة انفعاله وبطئه.

(ب) السمات العصابية: وهذه السمات تستخدم مقياسا لقياس الإجابة عن بعض الأسئلة بكلمة نعم أو لا.

ويلاحظ أنه كلما زادت الإجابة بنعم كان الشخص في حدة المزاج بسبب الاضطرابات والأزمات النفسية التي يعانيها في اللاشعور.

(جـ) سمات العواطف والميول والاتجاهات النفسية وهي معرفة أهم العواطف التي تغلب على سلوكه هل هي عاطفة الذات أم عاطفة الأبوة والأمومة؟ أم العواطف الدينية وغيرها.

(د) الميول الإجرامية: وهل ميل الإنسان إلى ارتكاب بعض الأعمال الإجرامية مثل الميل إلى قتل الحيوانات أو تعذيبها أو الاعتداء أو التخريب أو التدمير لممتلكات الغير.

أوجه القوة وأبرز النقد الموجهة لنظرية السمات الشخصية ((بكونها نموذجا لنظريات السمات)):

أولاً: أوجه القوة

- أهم ما تتميز به نظرية البورت هو الثبات والاستمرار، وتعتبر هذه الاستعدادات أهم مكونات الشخصية.
- أكد البورت على الاهتمام بالمستقبل ودراسة الحاضر واستبعاد الماضي حيث أعاد إلى البحث النفسي أهميته حيث كان الاهتمام منصبا على الماضي دون التفكير في غيره من حيث خبرات الفرد (جابر، ١٩٨٦م).

كما يرى داود وآخرون (١٩٩١م) أن هناك ثلاثة أوجه للقوة هي:-

أ- اتجاه البورت الحديث وخاصة في كتاباته قد تعدلت بالنسبة للماضي.

ب- تسمح نظرية البورت بالملاحظة والوصف والقياس لأبعاد الشخصية المختلفة وتعتبر متطورة عن غيرها من النظريات في هذا الجانب.

جـ- تعد نظرية البورت في السمات هي البداية الحقيقية للنظريات الإنسانية في الشخصية أي أنها أسهمت إسهاما كبيرا في ظهور علم النفس الحديث الذي يهتم بالإنسان وكرامته وإظهار الظروف الاجتماعية المناسبة لمعيشته بشكل جيد.

كما تتميز نظرية البورت بصفة عامة بتأكيدها على العناصر الشعورية الإيجابية للدوافع كما أنه ينظر إلى السلوك من حيث اتساقه الداخلي باعتباره محددا بعوامل راهنة (هول ولندزي، ١٩٦٩م).

- تعرضت نظرية البورت للنقد من حيث المنهج الأديوجرافي (المنهج الفردي) والذي تتسم الدراسة فيه بالعمق والشمول لحالة واحدة فريدة ومتميزة. الذي أكد عليه أنه

غير علمي وذلك أن جميع العلوم تحاول الكشف عن القوانين العامة من خلال دراسة الجماعات.

- تعرض البورت أيضا للنقد عندما حاول الفصل بين الإنسان السوي والشاذ، الطفل والراشد، الحيوان والإنسان في دراسته، حيث يعتقد الذين وجهوا إليه الانتقاد أن الذي توصل إليه في فهم السلوك السوي لم يتم إلا من خلال دراسته للشواذ.
- كما أن أغلب علماء النفس أخذوا كثيرا من المفاهيم التي درست الحيوان والطفل، والشاذ، واستفادوا منها في دراسة الإنسان السوي (جابر، ١٩٨٦م، هول لندزي، ١٩٦٩م).
- يرى (مادي) أن هناك ندرة في البحوث التي صممت لاختبارات صحة تنبؤات معينة اشتقت من نظرية البورت ولكنه مع ذلك يقر بأن البورت بذل جهدا كبيرا في مجال التنظير للشخصية (جابر، ١٩٧٦م).

٧- بعض السمات الشخصية التي ترتكز عليها الدراسة الحالية:-

في ضوء نتائج دراسة تركستاني (١٤١٧هـ) ودراسة أمل بدر (١٤١٨هـ) ظهر لنا أن عددا من السمات تختلف درجة شيوعها بين العاملين، وكان من بينها سمة الاتزان الانفعالي وسمة المسؤولية من خلال اطلاع الباحث فإن الدراسات في هذا المجال وخاصة في المجتمع السعودي مازالت تحتاج إلى المزيد من البحث وخاصة أن هذه السمات من السمات الأساسية ذات الأثر الكبير في شخصية الفرد واتخاذ القرار وكذلك لكونها من أهم السمات التي بحثها الباحثون في نظرية السمات، حيث ذكر أن هذه السمات من أهم الخصائص أو السمات الثابتة لدى الفرد ولذا وقع اختيار الباحث على هذه السمات لما لمسه من أهمية لها وسوف نعرضها بالتفصيل.

أ- الاتزان الانفعالي:

يشير مفهوم الاتزان الانفعالي إلى قدرة الشخص على ضبط نفسه والهدوء أثناء المناقشات وصعوبة الاستثارة وعدم التقلب بين لحظة وأخرى من حالة انفعالية إلى حالة مضادة (يونس، ١٩٨٩م). أما الشخص غير المتزن انفعاليا فنجده سريع الاستثارة ويندفع في مواجهة تلك المواقف (الشاعر، ١٩٩١م). ويعد مصطلح الشخصية تنظيما كاملا من السمات الجسمية والنفسية التي تميز الفرد عن غيره في توافقه البيئي والاجتماعي والشخصي. كما أن هناك عددا من المحاور أو الأبعاد المترتبة ترتيبا هرميا تقوم بتنظيم السلوك داخليا في مجموعات متماسكة إلى حد كبير يجمع بين أفراد كل منها جامع الاتفاق في سرعة النضج واتجاهه (أبو زيد، ١٩٨٧م).

وتكون هذه الأبعاد على شكل خط مستقيم يضع كل شخص في موضع محدد على محورين. ومن الأمثلة على ذلك بعد الانبساط والانطواء، والاتزان وعدم الاتزان، ويمكننا أن تتصور البعد ثنائي القطب كمتصل له قضبان أحدهما إيجابي والآخر سلبي (عبدالخالق، ١٩٨٧م).

ويشير سويف (١٩٦٦م) إلى نتائج الدراسات العاملية في بناء الشخصية وتوصلها إلى عدد من المحاور الأساسية للشخصية منها:-

١- التنظيم الإدراكي أو العقلي: وهو محور البعد الخاص بالذكاء.

٢- تنظيم جميع العمليات الانفعالية والوجدانية من حيث تحقيقها وتوافقها أو من حيث إخلالها بهذا الاتزان والتوافق. وهو يظهر في التنظيم الانفعالى وهو (إطار سلوكي) تنتظم فيه فرضيا التجمعات السلوكية المسئولة عن دوافع الفرد واتزانه النفسي وتكامل انفعالاته، والمنظمة لدوافعه الاحباطية في إطار التكوين النفسي العام، فضلا عن تنظيماته العاطفية وسماته الشخصية، ويتضمن دراسة التنظيمات السلوكية ومن بينها هذا التنظيم الذي يطلق عليه علميا (الثبات الانفعالي) وهو تنظيم سلوكي يسمى الفرد في مواقفه الاجتماعية ويكاد يسودها بغض النظر عما بينهما من

مفارقات، بينما يكون (التنظيم العقلي) مسئولا عن كيفية حدوث السلوك ويكون التنظيم الانفعالي مسئولا عن سبب حدوث السلوك.

٣- تنظيم مجموعة العادات التي تصدر عن المصدر الرئيسي للقيم المحركة لهذا الفرد.

ويسمى هذا البعد الانطواء أحيانا والانبساط أحيانا أخرى (أبو زيد، ١٩٨٧م).

ويعرف عبدالحميد الاتزان الانفعالي بأنه: "سمة شخصية تميز الأفراد الذين يكونوا بمنأى عن القلق والتوتر العصبي والحساسية الزائدة وعدم تحمل الإحباط" (عبدالحميد، د.ت، ص١٠).

ويعرف سيموندس الاتزان الانفعالي بأنه "القدرة على تحمل التهديد الخارجي والقدرة على الكبت الفعال والاتزان بين المرونة والتصلب والتخطيط والضبط (في الشاعر، ١٩٩٠م، ص٢٢). كما يعرف الزراد (١٩٨٧م) الاتزان الانفعالي بأنه "الحالة التي يستطيع فيها الشخص إدراك مختلف الجوانب للمواقف التي تقابله والربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وميول وخبرات وأهداف مما يساعده في تحديد نوع الاستجابة وطبيعتها بما يتوافق مع الموقف الراهن ويؤدي إلى توافق بين الفرد وبيئته بشكل سليم والشعور بالرضا والسعادة والسرور" (ص١٨).

ويرى العيسوى (د.ت، ص١٥٨) أن الاتزان الانفعالي هو "الانفعال المتناسب مع الظروف المحيطة بالفرد والمتناسب مع الموقف من حيث الكم والكيف والمتناسب مع كم المثير وكيفه". ويشير كل من العيسوى (د.ت) والمليجي (١٩٧٢م) إلى أن الاتزان الانفعالي للشخص يعنى أن الحياة الانفعالية للشخص رزينة هادئة مستقرة لا تتذبذب لأسباب تافهة بين المرح والاكتئاب وبين الحزن والفرح أو الضحك والبكاء.

أما كاميليا عبدالفتاح (١٩٦١م) فقد عرفت الاتزان الانفعالى بأنه "الحالة التي يستطيع فيها الشخص إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من خبرات

وتجارب سابقة، الناجحة منها والفاشلة تساعد الفرد على تحديد الاستجابة ونوعها وما يتطلبه الموقف الراهن وتسمح بتكيف استجابته تكيفا ملائما ينتهي بالفرد إلى التوافق مع البيئة والمساهمة الايجابية في نشاطها مع الانتهاء بالفرد إلى حالة من الشعور بالرضا والسعادة". ص٤٨

ومن خلال هذه التعاريف يتضح أن الانفعالية تعنى نزعة للتغير السريع أو استجابة مبالغا فيها تجاه المواقف الصادمة للشخص ولذلك نجد أن الشخص غير المتزن انفعاليا هو ذلك الشخص الذي يستجيب ويثار ويندفع في مواجهة تلك المواقف (أبو زيد، ١٩٨٧م).

كما عرف عبدالله (١٩٩٠م) عدم الاتزان الانفعالي بأنه: "حالة تتصف بتغيرات سريعة غير محدودة مما يضطر الفرد إلى إظهار استجابات غير مناسبة (تجاه مجموعة من المنبهات التي تثيره من الخارج) وهو كذلك حالة تتضمن تلك الوظائف التي تتضمن مثابرة الفرد على الهدف وضبط النفس". ص٦٩

ومن خلال هذا التعريف نجد أن هناك اتفاقا بين كل من (أبو زيد، ١٩٨٧م، عبدالله، ١٩٩٠م) على سرعة التغيير غير المحدود والاستجابات المبالغ فيها وغير المناسبة بالنسبة للانفعالية أو لعدم الاتزان الانفعالي.

ويعرف الباحث الاتزان الانفعالي إجرائيا بأنه قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف المثيرة للغضب ومحاولة التكيف مع البيئة المحيطة به لإحداث توازن بين انفعالاته والمواقف التي تضفي عليه الشعور بالسعادة والسرور مقاساً بالمقياس المستخدم في الدراسة،بمقياسِ ألبورت جوردن.

بعد أن استعرض الباحث بعض التعريفات الخاصة بالاتزان الانفعالي وبعض أراء الباحثين حول ذلك، هناك عدد من الطرق التي يمكن قياس الانفعالات من خلالها وما

يهمنا في هذا المقام هو السلوك الظاهر، وهناك العديد من الأطر النظرية أوردت خصائص وصفات المتزن يتميز بعدد من الخصائص منها:-

(١) الفرد المتزن انفعاليا هو الذي يستطيع أن يتصدى لمواقفه الانفعالية بالقدر المطلوب واللازم من الانفعال (عبدالفتاح، ١٩٦١م).

(٢) الفرد المتزن انفعاليا هو الذي يتحكم في تفكيره وتصرفاته عن طريق ضبط نفسه وكبح جماحه (طاشكندي وآخرون، ١٩٨٩م).

(٣) يتسم الفرد الناضج انفعاليا بالضبط الانفعالي حيث تكون انفعالاته متوسطة بين الضعيفة والقوية من الانفعالات وذلك تجنبا للأمراض النفسية (عبدالفتاح، ١٩٨٤م).

(٤) الفرد المتزن انفعاليا هو الذي يتسم بالبشاشة والتفاؤل والمرح والهدوء في المواقف الانفعالية التي تتطلب منه ذلك (أبو زيد، ١٩٨٧م، عبد الخالق، ١٩٩٦م، أسعد، د.ت).

ويعرف جليفورد عدم الاتزان الانفعالي بأنه يعني "وجود تقلبات وجدانية واستجابات انفعالية قوية وتذبذب في المزاج والسرعة في الاستعداد للانفعال وعدم الاستقرار والثبات" في (غنيم، ١٩٧٥م: ص٣٨٥). أما بعض الصفات والخصائص التي يتسم بها الفرد غير المتزن انفعاليا فقد حصر الباحث بعضها في الآتي:-

- الفرد الذي لا يستطيع أن يتحكم في نفسه عند حدوث مواقف انفعالية (مرسي وعبدالسلام، ١٩٨٤م).
- كثرة التبريرات والاعتذارات عند فشله (أبو زيد، ١٩٨٧م).
- استغلال من يقدمون له المساعدة (مرسي وعبدالسلام، ١٩٨٤م).
- فرد متوتر وحساس ويهتم بنفسه وذاته دون الآخرين (عبدالله، ١٩٩٠م).
- الهروب من تحمل المسؤولية (أبو زيد، ١٩٨٧م).

- الفرد الذي لديه تطرف في جميع انفعالاته مع حدوث نزعة عدوانية (مرسي وعبدالسلام، ١٩٨٤م، أبو زيد، ١٩٨٧م، عبدالله، ١٩٩٠م).

كما أن غير المتزنين انفعاليا يعانون من الشعور بضعف الثقة في ذواتهم ومن عدم احترامهم لها وعدم رضاهم عنها، وهم يتصفون بالحساسية وإلقاء اللوم على الآخرين أو على الحظ والقدر في مواقف الفشل أو الإحباط وعدم القدرة على ضبط النفس كما يتصفون ببعض الأعراض النفسجسمية مثل فقدان الشهية، والصداع، وحركات لا إرادية مثل التقلصات في الرقبة أو الوجه أو جفن العين (داود وآخرون، ١٩٩١م).

وهناك عدة أسباب قد تؤدي إلى فقدان الاتزان الانفعالي ومنها ما يلي:-

١- أسباب وراثية، وأسباب لا شعورية تتعلق بمراحل الطفولة الأولى، وأسباب أخرى أسرية ومدرسية تتلخص في عدم توفير الأمن والاستقرار للأبناء من أسرهم وبذلك يتسببون لهم في كثير من المخاوف والاضطرابات الانفعالية طوال حياتهم مما يكون له الأثر الكبير على الاتزان الانفعالي (أسعد، د.ت). كما أن هناك تأثيرا كبيرا للبيئة العصابية المشحونة بالتوتر على اتزان أفرادها الانفعالي، فقد ثبت علميا أن الآباء العصابيين تتكون لدى أبنائهم صفة القلق الانفعالي (داوود وآخرون، ١٩٩١م).

٢- أسباب تتعلق بالأمراض النفسية إما أن تكون أمراضا عصبية بيولوجية أو أمراضا عقلية أو أن تكون أمراضا عصابية والأنواع الثلاثة السابقة يمكن أن تتسبب في فقدان الاتزان الانفعالي (أسعد، د.ت).

٣- أسباب تتعلق بالخلقة والعاهات، فالأشخاص الذين لديهم تشوهات خلقية أو أصيبوا بعاهات مستديمة، كثيرا ما يفقدون اتزانهم الانفعالي وذلك بسبب ما يحصل لهم من استهزاء وسخرية من أفراد المجتمع وخاصة في مرحلتي الطفولة والمراهقة (المرجع السابق).

ب- تحمل المسؤولية:

يشير مصطلح سمة تحمل المسؤولية إلى الرضا أو الافتقار إليه نتيجة مستوى المسؤولية أو الصلاحيات الممنوحة لشخص ما وتعتبر سمة المسؤولية من أكثر المواضيع اهتماما وجاذبية للبحث في العلوم الاجتماعية عامة وعلم النفس الاجتماعي خاصة رغم اختلاف معانيها. فالفرد مسؤول عن كل ما يصدر عنه من تصرف وسلوك، ومن هذا المنطلق يخلص شيفر إلى تعريف المسؤولية بأنها: "حكم يتعلق بالمسؤولية الأخلاقية على فرد يتمتع باقتدار طبيعي، ويمثل هذا الحكم غالبا وليس دائما ارتباطا سببيا بين الفرد والفعل غير المقبول أخلاقياً" (في البداينة، ١٩٩٣م). يرون بأن سمة المسؤولية بوجه عام حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته وتطلق على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع طبقا للقانون ومثال ذلك يقال إذا برىء مسؤولية هذا العمل، وتطلق أخلاقيا على التزام الشخص بما يصدر عنه من قول أو عمل وتطلق قانونا على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقا للقانون.

كما عرف مولر سمة المسؤولية بأنها: نتيجة لتفكير الفرد وسلوكه وما يصدر منها من سلوك يعكس رغبات وأهداف الفرد نحو السلوك المسؤول الذي يتضمن الاهتمام بالآخرين واحترام حقوقهم وتقاليدهم وعاداتهم وأعرافهم وقيمهم الاجتماعية والشعور بالمسؤولية نحو الجماعة التي ينتمى إليها (في التيه، ١٤١٣هـ).

كما يرى بدوي (١٩٩٢م) أن سمة المسؤولية هي: الالتزام بما يقوم به الفرد وأن يخضع الفرد لما يشتمل عليه القانون وأن يكون مطالبا بما يؤديه من أعمال. ويعرف عبدالغفار (١٩٩٠م) المسؤولية الاجتماعية بأنها "مجموعة استجابات الفرد الدالة على اهتمامه بالجماعة التي ينتمي إليها وفهمه لمشاكلها ومشاركته في حلها". ص٢١٣

كما يعرف زهران (١٩٨٤م) سمة المسؤولية بأنها "مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الجماعة وأمام الله، وهي الشعور بالواجب الاجتماعي والقدرة على تحمله والقيام به". ص١٢٩

فالفرد السوي هو الذي يتقبل المسؤولية بكل ما فيها من منافع أو أضرار. وإذا حدث خطأ فإنه يتقبل نقد الآخرين محاولا تصحيح الخطأ ومحاولة التصدي للمشاكل الناتجة والسعي إلى إيجاد الحلول المناسبة لكل موقف بدلا من الهروب المؤقت من المواجهة بل نجد أن هناك أفراداً يستمتعون بالمواجهة وتحطيم الصعوبات التي تقف في طريق سعادتهم ما داموا مقتنعين بأنها معوقات حقيقية وليست وهمية. والفرد يلتزم بمواقفه في الحياة أو بدور معين فيها ويدرك أنه مطالب بأن يملاء هذا الموقع، ويرى هذا الدور ويتقبل المسؤوليات ويقبل على الخبرات التي تلائم موقفه ودوره (سعد ونعامه، ١٩٩٣م).

كما أن المسؤولية مستمدة من تعاليم الدين الإسلامي فالإنسان مسؤول عن تصرفاته وسلوكه نحو نفسه ونحو الآخرين مسؤولية كاملة لأن الله وهبه العقل. والمسؤولية في العمل جزء من هذه المسؤولية العامة، فعندما يعين الفرد في وظيفة معينة عليه الالتزام بتنفيذ متطلبات هذه الوظيفة بالشكل المطلوب والذي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها لكي يكون قد أدى الواجب الذي عليه تجاه عمله معبرا عن مسؤوليته تجاه هذا العمل وأن يكون مجتهدا في مهامه المهنية التي توكل إليه مع إدخال عناصر جديدة مثل الابتكار والتجديد بما يخدم المصلحة العامة مع تحمل مسؤولية أعماله التي يقوم بها عن نفس طيبة، والحرص على التدريب وتعلم كل جديد في مجال مهنته. ومن خلال العرض السابق للمسؤولية فإن الباحث يعرفها كأحد السمات الهامة في الشخصية بأنها: سمات يكتسبها الفرد من بيئته الاجتماعية معبرة عن إقراره بما يصدر عنه من أفعال والاستعداد الكامل لتحمل نتائجها. وقد ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الدراسات النفسية والاجتماعية في البيئة العربية (١٩٧١م) عندما قام عثمان في عام (١٩٧١) بتقديم تصورا عنها وأشار إلى عدد من العناصر التي تتكون منها المسؤولية:-

(١) الاهتمام بالجماعة: وهو ارتباط الفرد العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها ويبدأ هذا الارتباط بشكل تدريجي بالانفعال مع الجماعة آلياً، فالانفعال بالجماعة، ثم التوحد

مع الجماعة وأخيرا تعقل الجماعة، ويحتوى على بعدين هما: استبطان الجماعة يعنى أن تصبح الجماعة داخل الفرد فكريا وفي تصوره العقلي. بما فيها من قوة وضعف وتماسك، والاهتمام المتفكر بالجماعة هو الاهتمام المتفكر الذي يقوم على المنهج الموضوعي المخطط وهو أعلى مستويات الاهتمام.

(٢) الفهم: وله شقان أولهما فهم الفرد للجماعة، والثاني فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله ويعني ذلك أن يدرك الفرد آثار أفعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة أي يفهم القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف اجتماعي يصدر عنه.

(٣) المشاركة: ويقصد بها اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل يساعد على إشباع حاجات الجماعة وحل مشكلاتها والوصول إلى أهدافها وتحقيق رفاهيتها والمحافظة على استمرارها.

وتتسم هذه العناصر الثلاثة للمسؤولية الاجتماعية بالترابط والتكافل فيما بينهما.

ويرى عبدالغفار (١٩٩٠م) بأن هناك مجموعة من السمات تميز الأفراد ذوي السلوك المسؤول اجتماعيا منها: أنه يتسم بتحمله تبعة أفعاله التي يصدرها ويكون مستعدا لتحمل نتائجها، كما يرى قشقوش (١٩٨٥م) بأن الفرد ذا السلوك المسؤول اجتماعيا فرد يؤدي عمله بنظام ويضطلع بواجبه ويؤدي ما عليه من واجبات دونما حاجة إلى رقابة أو توجيه من جانب شخص آخر.

كما يضيف أبو النيل (١٩٨٥م) أن هناك سمات أخرى إضافة إلى ما سبق منها: احترام الذات، الثقة بالنفس، وضبط الإرادة في تميز الأفراد ذوي السلوك المسؤول اجتماعيا.

جـ- السيطرة:

عرف عبدالخالق (١٩٨٧م: ص١٦٤) "السيطرة هي حب السيادة والعدوانية والخشونة وحب التنافس وكذلك الزعامة" واستطرد عبدالخالق (١٩٨٧م: ص١٧١)

بقوله "هي الدفاع عن النفس في علاقات المواجهة والتطلع إلى مراكز القيادة وترأس الآخرين والتعصب لرأيه". كما عرفها راجح (١٩٧٠م: ص١١١-١١٢) "تبدو السيطرة في ميل الفرد إلى الظهور والتفوق والغلبة والتزعم والتنافس يستهدف الانتصار على الآخرين ويتضمن إحباط جهودهم وعرقلة نجاحهم". ويشير الشافعي (١٤١٧هـ) بأن (مكدوجل) مؤسس المدرسة النزعويه في علم النفس يعتبر السيطرة غريزة أي دافعاً فطرياً يثيره وجود الفرد مع أفراد أدنى منه وأضعف أو وجوده في موقف يشعره بأنه ذو بأس ونفوذ وهو دافع يقترن بانفعال (الزهو) وينزع بالفرد إلى التحكم والتزعم وإظهار القوة وتوكيد الذات أمام الآخرين أو التفاخر والغرور والخيلاء كما يبدو لدى الطفل إذ يحاول لفت الأنظار إليه في مقاومة أوامرنا والقيود التي تفرض علية. ص١٧.

د- الاجتماعية:

عرف عبد الخالق (١٩٨٧م) الاجتماعية "الميل إلى الصحبة والاجتماع والرغبة الشديدة في التواجد مع الآخرين والتفاعل معهم، والشخص الاجتماعي أكثر استجابة للآخرين، جذاب غير خجول يحب الانطلاق لا يطيق الجلوس في البيت". ص٥٥

ب- اتخاذ القرار:

مفهوم عملية اتخاذ القرارات:

أشار ياغي (١٤٠٩هـ) بأن سيمون هربرت Simon Herbert يرى أن العملية الإدارية هي ركيزة كل عمل إداري ولا تخرج عن كونها عملية اتخاذ قرارات، ومن ثم فإن نظرية الإدارة- كما يقول يجب أن تعنى أساساً بعملية اتخاذ القرارات، لأن هذه العملية هي جزء من أعمال المديرين اليومية وأن القدرة على اتخاذها بفاعلية ضروري لجميع وظائف المديرين من تخطيط، وتنظيم وتوجيه ورقابة وغيرها وأن المدير عند قيامه بهذه الوظائف جميعا فإنه يؤديها في شكل اتخاذ قرارات إدارية. (ص١٦-١٧).

وفي ضوء تعريف سيمون هربرت المذكور يمكننا أن نعرف إدارة المدرسة تعريفا علمياً بأنها سلطة اتخاذ القرار التربوي سواء على المستوى المركزي أو اللامركزي أو الاجرائي في أي مدرسة بغض النظر عن مرحلتها الدراسية وكونها حكومية أو أهلية حيث أن عملية اتخاذ القرارات التربوية هي لب الإدارة التربوية فإن أي تطوير أو إصلاح لإدارة المدرسة يرتبط أساساً بمدى إمكان الوصول إلى اتخاذ أفضل القرارات التربوية ولهذا يصبح الاهتمام بتحسين عملية اتخاذ القرارات التربوية وترشيدها ضرورياً لتطوير الإدارة التربوية وتنميتها.

أهمية اتخاذ القرار:

أشار النجار وآخرون (١٩٩٩م) بأن الدراسات الحديثة أوضحت أن بيئة القرارات الإدارية أصبحت أكثر ديناميكية وتعقيدا مما جعلها ذات أهمية بالنسبة إلى صانعي القرار بالمؤسسات التربوية التعليمية فمنذ عام ١٩٣٨م وجد كثير من الباحثين أمثال ماك كيمي وسيمون ١٩٤٧م، وكارلسون ١٩٦٧م وسيرجوفاني، برلنق كومبس، وسترستون ١٩٧٩م، وبارنرد ١٩٨٠م، أن اتخاذ القرار الإداري يعتبر من أهم الأعمال في المؤسسة التربوية وفي بداية القرن العشرين ذكر بارنرد ١٩٣٨م "أن اتخاذ القرار هو جزء هام من النظرية الإدارية، حيث أوضح أن عمليات اتخاذ القرار هي صفات سلوك المؤسسة أكثر من سلوك الفرد" وكتب (ماك كمي ١٩٤٧م)، "أن الوصول إلى قرار إداري ناجح هو الأساس الذي تطمح أن تصل إليه أي مؤسسة تربوية وكل ما عدا ذلك من عمليات إدارية تعتمد على عملية صناعة القرار" وخلاصة القول فإن أهمية اتخاذ القرار تبرز من خلال ما كتب (سيرجوفاني، برلق، كومبس، سترسون، ١٩٨٠م) "بأن معظم الإداريين في المؤسسات التربوية يتفقون على أن معظم وقتهم يقضونه في النشاطات ذات العلاقة باتخاذ القرار مثل الإعداد لصنع القرار واتخاذ القرار الفعلي والقيام بالأعمال التي تتطلبها القرارات السابقة". ص٣٨

المدارس العلمية لاتخاذ القرار:

أشار حبيب (١٩٧٧م) بأن السلمى قسم المدارس الفكرية في عملية اتخاذ القرارات على النحو التالي:-

١- المدرسة الواقعية:

تنظر هذه المدرسة إلى عملية اتخاذ القرارات بطريقة علمية وعملية في الوقت نفسه وتعمد إلى اتخاذ القرارات في ضوء دراسة المشكلة الحالية والبدائل المتاحة أمام حل هذه المشكلة، وتكلفة كل بديل في ضوء الإمكانيات المتاحة والظروف البيئية المحيطة.

٢- المدرسة الاستراتيجية:

وهي نظرة شمولية إلى كافة المواقف التي تمر بها المنظمة وتعتبر أنه يجب النظر إلى كل موقف أو مشكلة داخل المنظمة في أثناء عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة لاتخاذ القرار على ضوء الاستراتيجية العامة التي تنتهجها المنظمة، وبناء على ذلك يمكن أن تتصف القرارات التي تصل إليها المنظمة أحيانا بعدم الرشد، نظرا لوجود متغيرات استراتيجية تلعب دورا في ترجيح البديل الأمثل الذي يتخذ بناء عملية القرار.

٣- المدرسة المختلطة:

وتمثل هذه المدرسة اتجاها توفيقيا يساير معطيات الواقع لكل موقف أو مشكلة تستلزم اتخاذ قرار ما. وذلك أيضا في ضوء الإطار الاستراتيجي العام الذي تنتهجه المنظمة (ص٨٦).

ويشير المنيف (١٩٧٧م) إلى وجود ثلاثة مداخل نظرية لاتخاذ القرار، حسب آراء كل من تشستر برنارد وسايمون وكبنر – تريجو، يتعلق كل منها بوجهات النظر، إما باستخدام المنطق والتحليل العلمي عند كل من سايمون وكبنر – تريجو، أو بالتركيز على الحدس باستخدام الحكمة والتجارب الشخصية عند تشستر برنارد (ص٧).

ويشير عبدالحفيظ (١٩٨١م) إلى وجود أسلوبين في اتخاذ القرارات في كثير من الدول النامية: القرار الفردي والقرار الجماعي، ويرى أن القرار الفردي هو الغالب والأكثر شيوعا في هذه الدول. (ص٧٤).

أنواع القرارات:

يفرق سايمون Simon بين عدة أنواع من القرارات (في النمر وآخرون، ١٩٩١ م) ويوضحها على النحو التالي:

١- القرار الهادف: هو الذي يرتبط بالهدف النهائي، والقرار غير الهادف: هو الذي لا يؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي.

٢- القرار الرشيد: هو القرار الذي يعود إلى اختيار بدائل تؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي. والقرار غير الرشيد: هو القرار العفوي الذي لا يساعد على الوصول للهدف النهائي.

٣- القرار المبرمج: هو القرار الذي يخضع لحسابات وخطط دقيقة، ويتبع جداول زمنية محددة ومقننة والقرار غير المبرمج: يتطلب قدرا كبيرا من الابتكار. وتختلف أساليب معالجة القرار غير المبرمج عن القرار المبرمج (ص٧٥).

العناصر الأساسية للقرار:

يرى عفيفي (١٩٩٧م) أن العناصر الأساسية للقرار هي:

١- عنصر المشكلة: حيث توجد مشكلة أو صعوبة تعترض الفرد، ولذلك فإن إرادة الإنسان لا تتحرك نحو اتخاذ القرار إلا بوجود تلك المشكلة من جانبه.

٢- تعدد الحلول والبدائل: فالقرار لابد أن يكون وليدا لعملية المفاضلة والموازنة الرشيدة والفعالة بين عدد من الحلول والبدائل المتاحة.

٣- ولكي يتحقق ذلك يجب تعديل القرار وتطويره بما يتفق عقليا مع الحل الأمثل للمشكلة التي يجابهها الفرد، وبما يحقق الهدف المطلوب. (ص٢٠٣).

المظاهر التي تمر بها عملية اتخاذ القرار:

أشار حبيب (١٩٩٧م) بأن سيمون يرى أن عملية اتخاذ القرار تتميز بثلاثة مظاهر رئيسة تتضح فيما يلي:-

١- الذكاء: Intelligence

ويتمثل في البحث عن الجوانب التي تحتاج إلى قرارات في العمل، ثم جمع المعلومات عنها، ثم التعرف على المشكلة وأبعادها وحقيقة معناها.

٢- التصميم: Design

وهو عبارة عن الابتكار، وإيجاد الطرق المحتملة للحلول وتحليلها وتقييمها.

٣- الاختيار: Choice

وهو عبارة عن اختيار البديل الأفضل من بين الحلول المتاحة ثم وضع هذا البديل موضوع التنفيذ باعتباره أكثر الحلول احتمالا للنجاح.

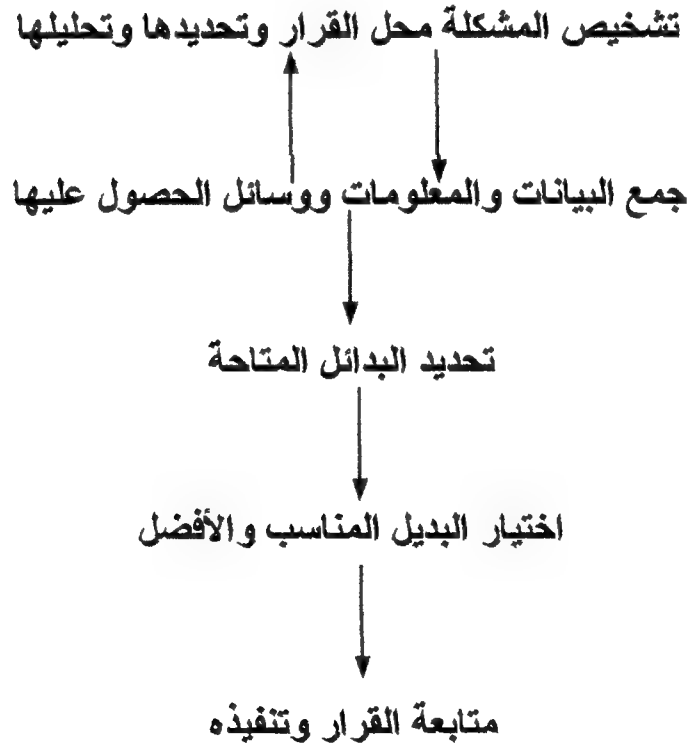
ويلاحظ أن هذه المظاهر الثلاثة الرئيسة التي تمر بها عملية اتخاذ القرار عمليات متداخلة ولا يمكن الفصل بينها، لأنها عناصر لعملية مستمرة (ص٦٩).

مراحل اتخاذ القرار:

يشير عبد الوهاب (١٩٨٢م) إلى أن اتخاذ القرارات هو اختيار بين مجموعة من البدائل، وهو عملية عقلية تمارس فيها خطوات التفكير المنطقي الذي يتلخص في أن هناك هدفا يراد الوصول إليه أو مشكلة يراد حلها، ويقوم متخذ القرار بتحليلها للتوصل إلى بدائل معينة، ثم يختار أحد هذه البدائل أو مجموعة منها، وهذا هو الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات، والذي يختلف عن غيره من الأساليب، مثل التجربة والخطأ والتقليد، في أنه موضوعي يقوم على دراسة البيانات والحقائق وتحليلها، وأبعاد التحيز الشخصي والنظرة الذاتية بقدر الإمكان، ويعمل على استغلال الموارد المتاحة أحسن استغلال، وتحقيق الأهداف المطلوبة بالدرجة الواجبة من الفعالية. (ص٤٢).

ويفرق ساعاتي (١٩٨٤م) بين مفهومي صنع القرار واتخاذ القرار، حيث يرى أن عملية صنع القرار تتضمن جميع العوامل المشتركة سواء كانت هذه العوامل اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية أو ثقافية، أي أنها العملية التي تتضمن الإعداد والتحضير والتكوين للقرار بمختلف الحيثيات والأسباب. أما مفهوم اتخاذ القرار فهو المرحلة النهائية في عملية صنع القرار، بمعنى أن عملية صنع القرار تحتوى على عملية اتخاذ القرار وليس العكس، ويشير ساعاتي إلى أن علماء الإدارة لم يفرقوا بين المفهومين، ويميل إلى ضرورة التمييز بينهما. (ص١٦٣).

ويذكر سالم وآخرون (١٩٨٣م) وعلاقي (١٩٨٥م) والنمر وآخرون (١٩٩١م) وداركر (١٩٩٨م) أن عملية اتخاذ القرارات تمر بمراحل وخطوات منظمة ومتعددة من الضروري لمتخذ القرار أن يتبعها للوصول إلى قرار رشيد. وتبدأ عملية اتخاذ القرار بتشخيص المشكلة، والعمل على جمع البيانات والمعلومات، ثم تحديد البدائل، وإختيار احداها، ومتابعة تنفيذه.



ويرى النمر وآخرون (١٩٩١م، ص٣٥١–ص٣٥٧) أن الخطوات الأساسية لعملية اتخاذ القرار تسير على النحو الآتي:–

١ـ تشخيص المشكلة:

يعتبر تشخيص المشكلة من أهم خطوات اتخاذ القرار، وفي هذه المرحلة تتم صياغة المشكلة لفظيا بطريقة إجرائية محددة تعبر عن معناها الحقيقي، وهناك أهمية كبيرة للطريقة التي يتم بها التعبير عن المشكلة والتعرف عليها وتحديد أبعادها، وعلى متخذ القرار أن يقوم بتحديد طبيعة الموقف الذي خلق المشكلة، ودرجة أهميتها، والفصل بين أعراض هذه المشكلة وأسبابها.

٢ـ جمع البيانات والمعلومات:

يحصل متخذ القرار على أكبر قدر ممكن من البيانات الدقيقة والمعلومات المحايدة والملائمة زمنيا من المصادر المختلفة، لكي يتمكن من فهم هذه المشكلة. والعمل على تحليل هذه البيانات تحليلاً دقيقا. ويعمل على المقارنة بين الحقائق والأرقام واستخلاص بعض المؤشرات والمعلومات التي تساعده على اتخاذ القرار المناسب.

– ويقصد بالبيانات (Data) الأرقام والإحصائيات والحقائق المتعلقة بالمشكلة.

– ويقصد بالمعلومات (Information) العمل على ترجمة هذه البيانات وتحليلها ودراستها، وتتركز غالبا على الجوانب السلوكية والاجتماعية المتصلة بالمشكلة.

٣ـ تحديد البدائل المتاحة وتقييمها:

ويقصد بالبديل (Alternative) وضع فروض متعددة لحل المشكلة، بحيث يصلح كل منها بدرجة معينة وكيفية محددة للوصول إلى الأهداف المطلوبة، ويختلف عدد البدائل أو الحلول المتاحة من موقف لآخر، وفقاً لطبيعة المشكلة وظرفها، وبناء على وضع المنظمة سياساتها ونظامها وإمكاناتها المادية، والوقت المتاح لحل المشكلة، وسمات

متخذ القرار على التفكير المنطقي Logical والمبدع Creative الذي يعتمد على التفكير الابتكارى القائم على القدرة على التصور والتوقع وإنتاج الأفكار الجديدة، وهذا يساعد على تصنيف البدائل وترتيبها والتوصل إلى عدد محدود منها.

٤ـ اختيار البديل المناسب لحل المشكلة:

تتم عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة واختيار البديل الأنسب وفقاً لمعايير واعتبارات موضوعية منها:-

أ- تحقيق البديل للهدف.

ب- اتفاق البديل مع أهمية المنظمة وأهدافها وقيمها وسياساتها.

جـ- قبول الحل البديل والاستعداد لتنفيذه.

د- درجة تأثير الحل البديل على العلاقات الإنسانية.

هـ- درجة السرعة في الحل البديل.

و- ملاءمة كل بديل للعوامل البيئية الخارجية، مثل العادات والتقاليد والقيم.

ز- كفاءة البديل، والفوائد المتوقعة، ودرجة المخاطرة، وسهولة أو صعوبة تنفيذه.

٥ـ متابعة تنفيذ القرار وتقييمه:

يتم اتخاذ القرار ووضعه موضع التنفيذ في هذه المرحلة، وذلك من خلال صياغة القرار بصورة واضحة ومختصرة وبسيطة، واختيار الوقت المناسب لتطبيقه، ثم متابعة هذا التطبيق واكتشاف المعوقات والعمل على حلها بأسرع وقت.

العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار:

يشير عبد الفتاح (١٩٩٥م) إلى أن المدير يواجه العديد من المشكلات المتنوعة والتي يتطلب كل منها مهارات معينة تمكنه من مواجهة هذا النوع من المشكلات، فالمشكلات الإدارية والتنظيمية على سبيل المثال تحتاج إلى قدرات ومهارات فكرية

بالدرجة الأولى، ويدخل فيها التخطيط والقدرة على تحليل المشكلات ومعرفة أسبابها الحقيقية، بالإضافة إلى الإلمام الكامل بالمعوقات الإدارية والتنظيمية التي تحيط بالعمل في المنظمة، ويحتاج المدير إلى أن يكون على إلمام كامل بالمشكلات المتعلقة بممارسة المناشط الفنية، خاصة إذا كان من بين شاغلي مستوى الإدارة الوسطى، حيث يكون أقرب لممارسة العمل الفني بمشاكله المتنوعة، وأخيراً المشكلات البيئية التي تعتبر حصيلة الظروف والعوامل المؤثرة على أداء المنظمة سواء من داخلها أو من خارجها. ويرى عبدالفتاح ارتباط مهارات التفكير الإبداعي بشخصية المدير نفسه، وما يملكه من صفات وقدرات تتكون منها شخصيته بشكل منفرد يميزه عن أقرانه، كما أن المهارات الخاصة بالتفكير الإبداعي ترتبط إلى حد كبير بمجموعة المهارات الفكرية التي يملكها متخذ القرار، والتي تكون الإطار العام لأسلوبه ومنهجه في التفكير بصفة عامة(ص٥١).

ويشير الصباغ (١٩٨٠م) إلى أن بعض القرارات تتأثر بالظروف الشخصية لمتخذي القرارات الأنسب ولهذا فإن متخذي القرارات يختلفون في درجة إدراكهم واتجاهاتهم وقيمهم لفهم مشاكل المنظمة مما ينعكس على نوعية القرارات المتخذة. (ص٥١).

ويشير حبيب (١٩٩٧م) بأن السلمي يضيف المتغيرات التي تتفاعل مع عملية اتخاذ القرار ويحددها في ثلاثة مجموعات هي:

١- العوامل الشخصية أو التكوين النفسي والاجتماعي للشخص عند اتخاذ القرار.

٢- العوامل الاجتماعية التي تصف البيئة الاجتماعية التي يتخذ القرار في إطارها.

٣- العوامل الحضارية أو الثقافية التي تصف الأساليب والعادات والتقاليد التي تحكم الأفراد والجماعات في تصرفاتهم في مجتمع معين. (ص٧٦).

ويشير الهواري (١٩٩٧م) إلى الضغوط التي يتأثر بها متخذ القرار، وهي:

١- ضغوط الظروف البيئية، وبصفة خاصة القيم الاجتماعية والأعراف والتقاليد، بالإضافة إلى متطلبات الدولة والمجتمع، والمنافسة والتكنولوجيات والمتعاملين.

٢- المتطلبات التنظيمية: مثل السياسات والقيم والاقتناع السائد في المنظمة والمناخ والسلوك العام فيها، بالإضافة إلى توافر الكوادر ومتطلبات الإنتاجية ومتطلبات العمل: (المعرفة - والمهارة- والرغبة- والقدرة).

٣- احتياجات متخذ القرار: مثل حاجته إلى الأمن والدعم والفرصة والسلطة المتاحة والاعتراف بالدور والمكافأة والإحساس بالإنجاز.

٤- القيم والاقتناع الذاتي لمتخذ القرار (ص٨٩).

يشير غراب (١٩٨٧م) [٤] إلى نموذج إلبينج Elbing الذي يلخص العوامل التي تؤثر على اتخاذ القرار وهي:-

١- المعرفة المتجمعة الأساسية (التي تخلق لدى الفرد نموذجاً عن العالم المحيط به).

٢- افتراضات علاقات السبب والنتيجة (التي تتعلق بمدى استخدام الفرد للطرق الفنية للتحليل في مواجهة المشاكل الإنسانية).

٣- الاحتياجات البشرية (التي تتعلق بإشباع الفرد لاحتياجاته الأساسية والاجتماعية وتحقيق ذاته).

٤- الخبرات السابقة (التي تتعلق بتعليم الفرد والقدرات التي حصلها).

٥- التوقعات (التي تتعلق بما ينتظره الفرد طبقاً لخبراته السابقة من إشباعات مختلفة للاحتياجات المختلفة).

٧- الثقافة والقيم (وتتضمن البيئة الثقافية للفرد، التي تؤثر على قيمه الشخصية واختياراته). (ص٩).

ويرى درويش وتكلا (١٩٧٤م) أن عملية اتخاذ القرار ليست بالمهمة السهلة، لأنها عملية اختيار Choic بين أفضل البدائل Alternative وأفضل السبل لتحقيق الهدف. وعملية اتخاذ القرار اختبار لمدى كفاءة الرؤساء والقادة، وقدراتهم على تحمل المسؤولية

والبت في الأمور. و تزداد عملية اتخاذ القرارات أهمية وتعقيداً وتكون آثارها اعظم وقعاً بزيادة حجم المنظمة ومهامها وضخامة أهدافها ومدى اتصالها بالجمهور. (ص٤٣٨).

ويشير النمر وآخرون (١٩٩١م) إلى أن سايمون Simon يرى أنه لا يوجد قرار رشيد ١٠٠% لأنه ليس من الممكن توافر كل مقومات الرشد لدى متخذ القرار، ومقومات الرشد التي يذكرها هي: المعرفة بكل الحلول الممكنة، ونتائج كل حل، والتقويم السليم لكل البدائل والحلول (ص٧٥).

ويرى درويش (١٩٧٣م) أن القرار الرشيد هو أحسن قرار أمكن التوصل إليه في ظل الظروف المعقدة، المتغيرة والبالغة الدقة، ووفق وجهات نظر الفريق أو الفرد الذي صنعه أو اتخذه في إطار الموقع المعين أو الموقف المحدد في الوقت الذي اتخذ فيه القرار. فكأن الظروف المكونة لمحيط القرار، والاعتبارات المتعددة التي تضم البيانات والمعلومات والخبرات والاستشارات وأنواع السلوك ومختلف القيم التي تحكم التنظيم بصورة عامة، والقائمين على اتخاذ القرارات بصورة خاصة، والبواعث النفسية الخاصة بهم والأهداف والسياسات والموقف المعين الذي حكم اختيار القرار، كل ذلك وغيره من العوامل التي لا يمكن حصرها أو التنبؤ بها أو تسهم بصورة أو بأخرى في مسألة نسبية رشد القرار، وبالتالي احتمال حدوث خطأ فيه، أو مخاطرة في اتخاذه أو في تنفيذه (ص٨٧).

كما يشير النمر وآخرون (١٩٩١م) إلى أن سايمون Simon يذكر أن على متخذ القرار أن يكتفي بالحلول المقبولة بدلا من الحلول المثالية، لأن قدرة الإنسان قدرة محدودة وليست قدرة نهائية، فهو لا يستطيع أداء أشياء كثيرة في وقت واحد، لأنه غير قادر على التعامل إلا مع جزء قليل من المعلومات المختزنة في ذاكرته أو الموجودة في بيئته (ص٧٥).

ويرى الجوهري (١٩٨٧م) أن الإنسان لكي يصل إلى قرار رشيد لابد له أن يختار من بين عدة قرارات بديلة، ولكن قد تطرأ على ذهنه كل هذه الاحتمالات التي قد يكون من بينها الاحتمال الرشيد. (ص٣٦).

ويحدد عطية (١٩٦١م) العوامل المؤثرة في عدم رشد القرار، ويذكرها كالتالي:-

١- قصور الإدراك: حيث يتأثر إدراك الفرد بالقيم والاتجاهات والأفكار التي يتمسك بها.

٢- نقص المعلومات المتوافرة حول المشكلة، أو عدم دقتها نتيجة لعدم توافرها في المنظمة، أو لصعوبة الحصول عليها، أو أنها تستغرق وقتا طويلا لتوافرها، كما أن توفير هذه المعلومات لا يضمن بالضرورة دقتها وصحتها بشكل تام مما ينعكس على درجة رشد القرار، كما أنه في حالة نقص المعلومات لن تزيد قرارات الإدارة عن التخمين والحدس، ومهما تكن خبرة المدير أو قدرته على الحدس فإنه لا يستطيع الاستغناء عن المعلومات في اتخاذ القرار.

٣- كفاءة نظام الاتصال بحيث تصل المعلومات في الوقت المناسب لاستعمالها في اتخاذ القرار. (ص١٢١-ص١٢٥).

بينما يحدد درويش وتكلا (١٩٧٤م) العوامل التي تؤثر في مدى رشد القرارات في مجتمع متغير، بما يلي:-

١- صعوبة التنبؤ بالمستقبل، وبما يمكن أن يكون عليه الموقف تماما في نهاية كل مرحلة من مراحل التغيير.

٢- صعوبة التحكم في عوامل التغيير، وفي مقدمتها التغيير العلمي والانفجار السكاني والموارد المالية والإمكانات المادية.

٣- سرعة التغيير القاهرة لإمكانات البشر وطاقاتهم، وما ينجم عن ذلك من مشكلات اجتماعية واقتصادية.

٤- عدم وضوح فلسفة معينة تقود عملية اتخاذ القرارات والسماح بممارسة التجربة والخطأ في التغير. (ص٤٣٣).

بعض العوامل التي يجب مراعاتها عند اتخاذ القرار:

توجد عوامل متعددة تؤثر في اتخاذ القرار منها المشاركة في اتخاذ القرار، والأساليب المستخدمة في اتخاذه، ووقت اتخاذ القرار.

حيث يشير شهاب (١٩٩٥م) إلى أهمية المشاركة في صنع القرار والاسترشاد برأي العاملين والمستشارين والخبراء في اتخاذه. (ص٢١١).

ويشير عبد الوهاب (١٩٨٢م) إلى مزايا المشاركة في اتخاذ القرار، ومنها: رفع الروح المعنوية للأفراد، وإشباع حاجة الاحترام وتأكيد الذات، وصقل قدراتهم وتنمية مهاراتهم في حل المشكلات، وتقوية الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين والزملاء وتنمية روح الفريق والشعور بالعضوية والانتماء. (ص٤٧).

ويشير الهواري (١٩٩٧م) إلى أساليب اتخاذ القرارات في فريق، وهي: أسلوب الانطلاق الفكري، الفرز، وأسلوب التصويت الصامت بمناقشة محدودة، وأسلوب دلفاي. (ص٧٧).

ويحدد بخيت (١٩٨٨م) الوسائل المساعدة في اتخاذ القرارات، ومنها: بحوث العمليات Operational Reasearches وهي أسلوب علمي مكون من مجموعة من الوسائل والمهارات العلمية لحل المشكلات، ومن هذه الوسائل على سبيل المثال نظرية الاحتمالات Probability Theory ونظريات المباريات Game - Theory، ونظرية البرمجة الخطية والديناميكية Linear and dynamic progamming. (ص٢٧).

ويشير زيدان (١٩٨٢م) إلى أن التوقيت عامل مهم في اتخاذ القرارات (ص٣٨)، ويؤكد بخيت (١٩٨٨م) على أهمية اتخاذ القرارات في الوقت المناسب، لأن التأجيل

يؤدي إلى آثار سيئة على العمل (ص٢٢)، ويشير التويجري (١٩٨٩م) إلى أهمية الحاسب الآلي في مساندة اتخاذ القرار. (ص١٣).

ويشير حبيب (١٩٩٧م) إلى أن السلمي يؤكد على أهمية العوامل التي يجب الاهتمام بها لسلامة عملية اتخاذ القرار وهي:-

١- أن يؤدي كل قرار إلى نتيجة تسهم في تحقيق الهدف، الأمر الذي يتطلب منا معرفة هذا الهدف حتى يساعد في مهمة اتخاذ القرار.

٢- إن معظم القرارات لا يمكن أن ترضي كل فرد في المنظمة، لأن البعض قد يهتم بالقرار لما فيه مصلحته، والبعض الآخر لا يرضيه ذلك. ومن هنا فإنه يقع على متخذ القرار عبء كسب تعاون أفراد المنظمة عن طريق شرح الهدف من وراء اتخاذ القرار.

٣- إن العمليات التي يتم بمقتضاها اتخاذ القرار تتكون من مفاهيم وأفكار ذهنية، من المهم أن تحول من العمل الذهني إلى العمل المادي.

٤- عملية اتخاذ القرارات تتطلب وقتا كافيا حتى يمكن إعطاء المشكلة موضع القرار التفكير الكافي والتقييم السليم قبل البت فيها.

٥- على متخذ القرار إلا يخشى ما يترتب على اتخاذ القرار من تغيرات لأنها عمله الأساسي.

٦- على متخذ القرار أن يتوقع بعض القرارات الخاطئة، وأن يعمل على تصحيحها.

٧- كل قرار يتخذ في كثير من الأنشطة، ولذا فإن على متخذ القرار أن يكون مستعدا لتعديله أو إلغائه في ضوء الأعمال والأنشطة المترتبة عليه (ص٧٩).

ويرى درويش (١٩٧٣م) أن مفهوم صنع القرار لا يعني اتخاذ القرار فحسب، وإنما هو تنظيم Organization أو عملية Process معقدة للغاية تتدخل فيها عوامل متعددة نفسية – سياسية – اقتصادية – اجتماعية. كما تتضمن عناصر القيمة والحقيقة

والظروف غير المحددة وهي التي يحتمل توقعها في ذهن صانع القرارات وهي الاعتبارات التي اتخذها في ذهنه كأساس متوقع ومن ثم اتخاذ القرار بناء عليها. (ص١٣٥).

ويتضح مما سبق أن هناك عوامل متعددة تؤثر في اتخاذ القرار من الضروري لمتخذ القرار ملاحظتها كالسمات الشخصية لمتخذ القرار وقدرة الفرد على معرفة آراء العاملين واستخدام الطرق الصحيحة في استشارة الخبراء، واستخدام الوسائل التعليمية لاتخاذ القرار، وقدرته على الاستفادة من التقنية الحديثة في مجال اتخاذه للقرار تؤثر تأثيرا فعالا على النتيجة النهائية للقرار، ويلاحظ أن هذه العوامل وغيرها تعتمد على قدرة الفرد على استخدام قدراته الخاصة، وعلى قدرته على الاستفادة من البيئة المحيطة به، وتسخير كل العوامل المتاحة من أجل الوصول إلى القرار المناسب.

ثانياً: الدراسات السابقة:

توفر للباحث بعض الدراسات السابقة والتي يمكن أن تصنف إلى:-

أ- دراسات تناولت سمات الشخصية.

ب- دراسات تناولت اتخاذ القرار.

جـ- دراسات تناولت سمات الشخصية واتخاذ القرار.

(أ) دراسات تناولت سمات الشخصية:-

"السمات الشخصية للطلاب القادة وغير القادة في المدارس الثانوية"

١ - دراسة ابراهام Abraham ١٩٦٦م:

وتم إجراء المقارنة بين سمات شخصية القادة وغير القادة في المدارس الثانوية تبعا لمتغيرات العمر، والترتيب، والذكاء، والانبساط، والانطواء، والعصابية، والتكيف، والإنجاز الأكاديمي، والمشاركة في الفعاليات، والمركز الاقتصادي الاجتماعي للوالدين.

وقد تم تطبيق اختبار ثرستون للقدرات العقلية الأولية المتضمن (١٠٠) فقرة في سبع مجالات هي: العامل الإدراكي، والعامل العددي، وسلاسل الكلمات، والعامل المكاني، والعامل اللفظي، والتذكر، والاستدلال على (٢٠٣٨) طالبا من طلبة المرحلة الإعدادية والذين تم انتقاؤهم من (١٤) مدرسة من مدارس ولاية ترافندروم (trivandrum) وتقسيمهم إلى مجموعتين مجموعة قيادية ومجموعة غير قيادية على أساس تبؤ المركز القيادي في النشاطات المدرسية.

لقد أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين القادة وغير القادة في القدرات العقلية العامة، وفي التكيف الصحي والإنجاز الأكاديمي وفي النشاطات اللاصفية والمكانة التربوية والتكيف الاجتماعي والمدرسي لصالح الطلبة القياديين.

إلا أن نتائج الدراسة لم تكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة القيادية والمجموعة غير القيادية في متغيرات العمر والانبساط والانطواء. (نقلا عن بحر العلوم، ١٩٧٩م: ص٥١).

٢- دراسة قام بها خزام، ١٩٧٨م : "وعنوانها سمات الشخصية للقادة من بين تلاميذ المرحلة الثانوية" وهدفت لمعرفة السمات الشخصية للقادة وغير القادة لتلاميذ المرحلة الثانوية. وقد هدفت إلى الكشف عن بعض سمات الشخصية بين القادة من تلاميذ المرحلة الثانوية، والكشف عن سمات الشخصية التي يرى التلاميذ أنها ضرورية في قادتهم والتعرف على سمات الشخصية بين القادة في مجالات الأنشطة المدرسية المختلفة.

وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٦) تلميذ و (١٣٢) تلميذة، واستخدم الباحث اختبار البروفيل الشخصي لجوردن وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها ما يلي:-

- لا توجد سمة مميزة للقائدين البنين والبنات.
- لا توجد سمة مميزة لغير القادة من البنين عند مقارنتهم بالقادة من نفس الجنس.
- إن سمتي الإنطوائيه والاجتماعية في السمات المميزة بين البنات غير القياديات والبنات القياديات.
- يتفوق القادة الرياضيون في سمة النشاط الرياضي والقادة الثقافيون في سمة النشاط الثقافي كما يتفوق القادة في المجال الفني في سمة النشاط الفني بينما لا يتميز القائد العسكري من البنين والبنات بأية سمة.
- يتميز القادة من البنين عن القادة من البنات بسمة السيطرة.

يتميز القائد الثقافي عن القائد الاجتماعي بسمة الاتزان الانفعالي (نقلاً عن بحر العلوم، ١٩٧٩م، ص٢٥٦).

٣- دراسة قام بها آدم، ١٩٨٠م: وتهدف إلى التعرف على " صراع الدور لدى المرآة العاملة، دارسة نفسية اجتماعية لتصور المرآة العاملة لدورها الاجتماعي في ضوء بعض سمات الشخصية" دور المرأة العاملة في ضوء بعض سمات شخصيتها وذلك لإلقاء الضوء على الظروف النفسية والاجتماعية التي تحيط بأداء المرأة العاملة في واقع اجتماعي معين تحكمه محددات ثقافية معينة وقد أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها (١٢٤) عاملة في مهن التعليم، إداريات، كاتبات، ممرضات وعمر العينة ما بين ٢٠-٤٠ سنه ويتضمن متغير التعليم على فئات، المتوسط، الجامعي، فوق الجامعي وقد استخدم مقياس صراع الدور لدى المرأة العاملة ومقاييس الشخصية وهي استخدام مفهوم الذات للكبار توصلت الدراسة إلى أن المرأة العاملة بكل فئاتها تعاني من صراع الدور حيث تواجه صراع الدور بشكل ايجابي تختفي مشاعر الذنب ويختفي معه الإحساس بوجود المشكلات أو الصعوبات في أداء الدور أو هذه الأدوار (نقلاً عن هدى المشاط: ١٤١١هـ).

٤- وفي دراسة قام بها موهان (Mohan, 1982): عنوانها" الشخصية والدافع للإنجاز لدى إداري الحرب" وهدفت إلى معرفة العلاقة بين سمات الشخصية والدافع للإنجاز لدى إداري الحرب وتكونت عينة الدراسة من (١٥) من الذكور من رتبة كولونيل وكان متوسط أعمارهم ٤٣ سنة، ٦٠ سنة من رتبة ميجور ويبلغ متوسط أعمارهم ٣٢ سنة، واستخدم الباحث مقياس ايزنك للشخصية ومقياس لاين لدافع الإنجاز وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية:-

- إن دافع الإنجاز يرتبط ارتباطاً موجباً مع الانبساط.

- هناك ارتباط بين الدافع للإنجاز والعصابية لدى جميع أفراد العينة.

- يقل الانبساط مع زيادة السن. (نقلاً عن العنزى، ١٩٨٩م: ص١٤٥).

٥- كما أجرى جونسون (Johnson, 1983) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين بعض سمات الشخصية والتفضيلات المهنية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة ومعلمي التلاميذ العاديين، وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٨) معلماً قبل الخدمة، بعضهم اختار تخصصه الدراسي ليكون معلماً للعاديين، والبعض الآخر اختار التخصص الدراسي الذي يؤهله للعمل كمعلم للتلاميذ غير العاديين ممن يعانون من اضطرابات سلوكية، وقد طبق مقياس سمات للشخصية مقنن على أفراد مجموعتي الدراسة وآخر للميول المهنية الدراسية، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:-

١- وجود فروق بين معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة من حيث بعض سمات الشخصية.

٢- لم توضح الدراسة سمات الشخصية الفارقة بين مجموعتي التعليم العام ومجموعتي التربية الخاصة ومدى دلالة هذه الفروق إحصائياً.

٣- أما من حيث التفضيلات المهنية الدراسية فاتضح من نتائج الدراسة تفوق معلمي التربية الخاصة على معلمي التعليم العام من حيث المجالات الأدبية (الإنسانية) والإرشاد والتوجيه النفسي للصغار.

٦- دراسة سامية الجنيدي (١٩٨٦م): وعنوانها "سمات الشخصية وعلاقتها بالسلوك الواقعي للقائد الإداري". وتهدف إلى التعرف على العلاقة بين سمات شخصية المدير من ناحية والسلوك الإداري الواقعي من ناحية أخرى.

وتكونت عينة البحث من مجموعتين من المديرين، تتكون كل مجموعة من (٤٠) فرداً، المجموعة الأولى من مستوى الإدارة العليا، والمجموعة الثانية من مستوى الإدارة الوسطى، طبق اختبار الشخصية الاسقاطي الجمعي، ومقياس السلوك الواقعي للقائد الإداري.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين سمة الرعاية وبين سلوك القائد في كل من مقياس التمثيل والتكامل والسيطرة والاعتراف، كما أشارت النتائج إلى وجود ارتباط دال بين سمة العصابية والاعتراف، كما توجد هناك علاقة بين الانتماء وتبادل الإعلام، كما توجد هناك علاقة بين انخفاض التوتر وبين الإنتاج والتنظيم بالنسبة لمجموعة الدراسة، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود ارتباط بين سمة الرعاية وسلوك التكامل لدى القائد، كما توجد علاقة بين سمة العصابية والاعتراف، وأشارت النتائج عن وجود ستة عوامل تميز السلوك القيادي لدى كل من مديري الإدارة العليا والوسطى وهذه العوامل هي:

التكامل – الاعتراف – الانتماء – التنظيم – التوتر – طلب النجدة

٧- قام بنراى ويحي (١٩٨٧م) * : بدراسة وعنوانها " القدرة على القيادة وعلاقتها ببعض السمات الشخصية لدى مديري ووكلاء المدارس بمنطقة العين بالإمارات العربية المتحدة" وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين القدرة على القيادة التربوية من

* لم يشير الباحث إلى حجم العينة في الدراسة.

ناحية وسمات الشخصية لدى مديري وكلاء المدارس من ناحية أخرى واستخدام اختبار البروفيل الشخصي لجوردن تعريب جابر وأبو حطب ومقياس القيادة التربوية إعداد مرسي. توصلت الدراسة إلى أنه لاتوجد علاقة بين القيادة وكل من سمة السيطرة والمسئولية والثبات الانفعالي وأشارت النتائج كذلك إلى وجود علاقة بين القيادة وسمة الاجتماعية. (نقلاً عن جبريل، ١٩٩٥م، ص٤٥٥).

٨- دراسة كيرة (١٩٨٨م): بعنوان " المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية" هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وبعض سمات الشخصية، والكشف عن الفروق في المسئولية الاجتماعية وسمات الشخصية بين طلاب المرحلة الثانوية العامة بقسميها العلمي والأدبي من الجنسين.

وللتعرف على تأثير الجنس والتخصص فقد تم اختيار عينة الدراسة اختيارا عشوائيا من طلبة الصف الثاني الثانوي العام بقسميه العلمي والأدبي من مدارس مدينة الزقازيق، حيث شملت العينة (٢٥٦) طالبا و (٢٨٥) طالبة استبعد منهم متوسطو المسئولية الاجتماعية وبذلك وصل عدد العينة النهائية (٤٠٠) طالب وطالبة.

وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في كل من سمة المسؤولية وسمة الاتزان لصالح طلاب القسم العلمي، وكذلك لصالح البنين في نفس القسم، كما أشارت النتائج إلى وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لصالح البنين في سمة المسؤولية والمسؤولية الاجتماعية. وكذلك وجود علاقة موجبة بين المسؤولية الاجتماعية وسمة الاتزان الانفعالي وخاصة لدى البنين بصرف النظر عن التخصص.

كما وجد ارتفاع في مستوى تحصيل الطلاب مرتفعي المسؤولية الاجتماعية وسمة الاتزان الانفعالي بغض النظر عن التخصص.

٩- دراسة ريتشاردز وآخرون (Richards et al. 1989): بعنوان" بعض سمات الشخصية المتمثلة في القدرات التأملية لدى الطلبة المعلمين أثناء إعدادهم لمهنة التدريس" وهدفت الدراسة على وجه الخصوص إلى البحث عن قياس بعض المتغيرات كالخبرة، والأداء الأكاديمي، والحاجة إلى الإنجاز، والقدرة على الإبداع، ونوعية الشخصية لدى عينة قوامها (١٦) طالباً وطالبة ممن تخصصوا في تدريس المرحلة الابتدائية، وقام الباحثون بتقسيم العينة إلى فئتين: تأمليون، وغير تأمليين بناء على نتائج مقاييس معينة. ودلت نتائج الدراسة على أن هناك سمات شخصية معينة تستوجب تقسيم الأفراد إلى تأمليين وغير تأمليين، بعض هذه السمات تتعلق بالثقة بالنفس، والقدرة الاكاديمية والخبرة الشخصية في الحياة، وهي سمات إيجابية يجب توافرها في مدرسي المستقبل (نقلاً عن الصواف، ١٩٩٤م، ص١٨٢).

١٠- وفي دراسة قام بها الشافعي (١٩٩٦م): بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدي المضيفين السعوديين وغير السعوديين العاملين بالخطوط الجوية العربية السعودية" وتهدف معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض سمات الشخصية حيث تكونت عينة الدراسة من (٦٧٥) مضيفاً جوياً من السعوديين وغير السعوديين بمحطة جده، واستخدم استبيان الرضا الوظيفي والبروفيل الشخصي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق بين المضيفين السعوديين وغير السعوديين لصالح غير السعوديين في سمة الاجتماعية والرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في سمات الشخصية المستخدمة في الدراسة تبعاً لمتغيرات الوظيفة، والمؤهل، والخبرة، والراتب والرحلات الداخلية والدولية، والحالة الاجتماعية. كما توجد فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الوظيفة، والمؤهل التعليمي، والخبرة، والراتب، والحالة الاجتماعية. وأشارت النتائج كذلك إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية:

السيطرة والمسؤولية والاجتماعية، بينما لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وسمة الشخصية: الاتزان الانفعالي.

١١- وفي دراسة قام بها السعداوي (١٩٩٨): وعنوانها " العلاقة بين قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى موظفي خدمات العملاء بمطار الملك عبد العزيز والملك خالد بالخطوط الجوية العربية السعودية" بهدف معرفة العلاقة بين قيم العمل وبعض سمات الشخصية. حيث تكونت عينة الدراسة مـــن (١٤٠) موظفاً بمحطة جدة ومحطة الرياض، واستخدم استبيان قيم العمل والبروفيل الشخصي وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلاله إحصائية بين قيم العمل: الفخر، والاندماجية، والأفضلية، والقيمة الاقتصادية، والقيمة الاجتماعية، والسعي للترقي، والدافعية للإنجاز، والانتماء للعمل، وبين سمة الشخصية السيطرة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلاله إحصائية بين قيم العمل: الفخر، والإندماجية، والأفضلية، والقيمة الاقتصادية، والقيمة الاجتماعية، والسعي للترقي وبين سمة الشخصية: المسؤولية، بينما توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين قيمة الدافعية للإنجاز وقيمة الانتماء للعمل وبين سمة الشخصية: المسؤولية، بينما توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين قيمة الدافعية للإنجاز وقيمة الانتماء للعمل وبين سمة الشخصية: المسؤولية، وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل: الفخر، والاندماجية، والأفضلية، والقيمة الاقتصادية، والقيمة الاجتماعية، والسعي للترقي، والدافعية للإنجاز والانتماء للعمل وبين سمة الشخصية: الاتزان الانفعالي، وأشارت النتائج كذلك إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلاله إحصائية بين قيم العمل: الفخر، والاندماجية، والأفضلية، والقيمة الاقتصادية، والقيمة الاجتماعية، والسعي للترقي، والدافعية للإنجاز والانتماء للعمل وبين سمة الشخصية الاجتماعية.

١٢- دراسة قام بها السبيعي (١٤١٩هـ): بعنوان " العلاقة بين مفهوم الذات وبعض سمات الشخصية لدى الممرضين والممرضات السعوديين" دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية بالمنطقة الغربية (جدة – مكة المكرمة – الطائف) هدفت معرفة العلاقة بين مفهوم الذات وبعض سمات الشخصية لدى الممرضين والممرضات السعوديين. حيث تكونت عينة الدراسة من (٥٥١) ممرضاً وممرضة من السعوديين العاملين في المستشفيات الحكومية، واستخدام اختبار مفهوم الذات والبروفيل الشخصي وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضين والممرضات في بعد الذات الخلقية وبعد الذات الاجتماعية في صالح الممرضات، وكما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضين والممرضات في سمتي الشخصية السيطرة في صالح الممرضين، والمسؤولية في صالح الممرضات، وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات العام تبعاً لمتغير المؤهل التعليمي، والحالة الاجتماعية والمرتب ومدة الخدمة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للدرجة الوظيفية بين الممرضين والممرضات، ورؤساء ورئيسات التمريض في مفهوم الذات العام، وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية تبعاً لمتغير المؤهل التعليمي ومدة الخدمة، والحالة الاجتماعية والمرتب، وكما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضين والممرضات ورؤساء ورئيسات التمريض في سمة الاجتماعية، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية ومفهوم الذات.

ب- دراسات تناولت اتخاذ القرار:

١- دراسة وقاص (١٩٨٢م): وعنوانها "دراسة تحليلية لعملية اتخاذ القرار في الإدارة التربوية في المملكة العربية السعودية – المنطقة الغربية" وهدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية اتخاذ القرار في الإدارة التربوية السعودية، ومدى معرفة مديري المدارس والقادة

التربويين لوظيفتهم الفعلية في الإدارة التربوية، وكيف يتصرف مديرو المدارس والموجهون ورؤساء الأقسام التربوية حيال المشكلات الإدارية، وكيف يتم إصدار القرارات الإدارية وما مدى إلمام القادة التربويين بأهمية المشاركة في اتخاذ القرار التربوي ومدى الالتزام بالعادات والتقاليد والقيم في القرار التربوي. واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التطبيقي مستخدما استبانه مكونة من (٤٠) سؤالا بأسلوب الاختيار من متعدد، وتوصلت دراسته إلى مجموعة من النتائج منها: أن نسبة كبيرة من الموجهين والمديرين يدركون أبعاد وظيفتهم الفعلية، ويؤمنون بأهمية القرار في الإدارة التربوية، وكيفية صناعة القرارات طبقا للأساليب الإدارية الحديثة ويواجه القادة التربويين عدم منحهم الصلاحيات الكفيلة بممارسة وظائفهم الفعلية. ويحجم بعض القادة التربويين عن اتخاذ القرار نتيجة لضعفهم أو تخوفهم، أو لحداثتهم في العمل، أو نتيجة لعدم وضوح النصوص والاختصاصات، ولاحظ الباحث أن كلا من الموجهين ومديري المدارس يراعون استخدام الأسلوب العلمي في صناعة القرارات التربوية، ويعتقدون بضرورة مشاركة كل من يمسهم القرار. وأشار الباحث إلى أن نتيجة البحث تؤكد أن القرارات التربوية الصادرة من مختلف المستويات الإدارية لا تخرج عن نطاق العادات والتقاليد والقيم. (ص١٩٩).

٢- دراسة كولسون وستركلاند (Coulson & Strickland, 1983) بعنوان: "دور العقل البشري في تنمية المهارات الإدارية"، وصنفت هذه الدراسة أساليب اتخاذ القرار في أربعة أساليب، هي:-

أ- أسلوب القرار الإبداعي Innovative

ب- أسلوب القرار الحدسي Intuitive

جـ- أسلوب القرار المنطقي Logical

د- أسلوب القرار العقلي Rational

وتم فيها مقارنة أنماط التفكير المختلفة لدى عينتين مختلفتين (٢٣) من الطلاب الجامعيين، (٢١) من الموظفين (رؤساء أقسام)، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة قوية بين أساليب اتخاذ القرار (الإبداعي، الحدسي، المنطقي، العقلي) وأنماط التعلم والتفكير (النمط الأيمن، والنمط الأيسر)، وأن أفضل أساليب اتخاذ القرار لدى الأفراد ذوي توجه النصف الأيمن (الموظفين) هما: الأسلوب الإبداعي والحدسي، بينما كان أفضلها لدى الأفراد ذوي توجه النصف الأيسر (الطلاب) هما: الأسلوب المنطقي والعقلي، وقد كشفت الدراسات أن كلا المجموعتين تكافحان من أجل شمولية التوجه نحو النصفين الكرويين بالمخ، وذلك من أجل التفكير المتكامل للنصفين الكرويين Whole Brained Thinking (نقلا عن حبيب، ١٩٩٧م، ص١٧٨–ص١٨١).

٣- كما قام كشميري (١٩٨٥م): بدراسة بعنوان: "اتخاذ القرارات الإدارية لدى بعض مديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على المواقف التي يتم فيها صنع القرار الإداري في المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية، لأهمية القرار الإداري ودوره في إنجاح العمل، وقد تم تطبيق الدراسة على (٢٢) مديرا من مديري المدارس المتوسطة والثانوية الحكومية في المملكة العربية السعودية. وانتهت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها: عدم قدرة المعلمين على التعبير عن آرائهم أمام الإدارة، تزايد الأعباء الملقاة على عاتق القيادة الإدارية في صنع القرار وتحملها للمسؤولية، حاجة المديرين إلى التدريب على الطريقة المثلى لصنع القرار المناسب بسبب نقص الخبرة.

٤- دراسة كريمبولز وآخرون (Crumboltz et al, ١٩٨٦) بعنوان " أساليب اتخاذ القرار الوظيفي " صنفت أساليب اتخاذ القرار الوظيفي إلى:–

أ– أسلوب القرار العقلي Rational

ب- أسلوب القرار الحدسي Intuitive

جـ- أسلوب القرار القدري Fatalistic

د- أسلوب القرار المعتمد Dependent

وفي هذا النموذج تم إعطاء برنامج قائم على: التدريب والتعليم باستخدام المدخل العقلي للكشف عن أكثر الأساليب استفادة من هذا التدخل، وقد وجد أن ذوي الأسلوب القدري والأسلوب الاعتمادي هم أكثر الفئات تعلما من مقرر التدريب العقلي. (نقلاً عن حبيب، ١٩٩٧م، ص١٧٨).

٥- أجرى القباطي (١٩٩٢م) دراسة بعنوان: "صناعة القرار واتخاذه في الإدارة التعليمية اليمنية". وهدفت إلى التعرف على جوانب القصور والصعوبات والمعوقات التي يواجهها والعوامل المؤثرة فيه، والتعرف على تلك الأسباب بغية التوصل إلى حلول مناسبة لها، وقد توصل إلى عدد من النتائج كان أبرزها ما يلي: تأثرت صناعة القرار واتخاذه في الإدارة التعليمية بمجموعة من العوامل المؤثرة بعضها نابع من بيئة القرار والبعض الآخر من خارجه.

وقد أسفرت نتائج البحث عن وجود مشكلات تواجه صناع القرار ومتخذيه في الإدارة التعليمية اليمنية، كان في مقدمتها نقص المعلومات والبيانات اللازمة لصناعة القرار. كما توصلت أيضاً إلى أن معظم القرارات في الإدارة التعليمية اليمنية يتم صنعها واتخاذها خارج إطار الأسلوب العلمي لصناعة القرار واتخاذه، وقد كان لتدني المستوى العلمي والمهني لصناع القرار ومتخذيه أو نقص المعلومات والبيانات اللازمة لصناعة واتخاذ القرار وقصور النظام الإداري وعدم كفاءته داخل السلطة المركزية دور كبير في ذلك.

ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية لصناعة واتخاذ القرار في الإدارة التعليمية في هذه الدراسة لوحظ عدم تطابق بعض الجوانب النظرية مع بعض الجوانب الفعلية، كان في مقدمتها المشاركة في صناعة القرار واتخاذه.

٦- قام العيسى (١٩٩٣م): بإجراء دراسة بعنوان " عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة" هدفت إلى معرفة عملية اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات العامة بدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك بالتركيز على عدة جوانب كان أهمها ما يلي:-

١- طبيعة وأنواع القرارات الإدارية التي تتخذ في مختلف المؤسسات الإدارية.

٢- مستوى المشاركة والعوامل المؤثرة عليها.

٣- التعرف على الأساليب المستخدمة في صنع القرار.

٤- مراحل عملية صنع القرار.

وقد صممت أداة الدراسة وهي استبانه وزعت على عينة عشوائية من المؤسسات العامة الاتحادية والمحلية تعمل في عدة قطاعات عامة قوامها (١٢٥) استبانه، وقد أعيد من تلك الاستبانات (١٠٣) استبانه بلغ عدد الاستبانات الصالحة منها للدراسة (٩٥) استبانه أي بنسبة ٧٦%.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها ما يلي:-

- وجود علاقة بين المتغيرات المستقلة وهي المستوى الوظيفي والتعليمي وسنوات الخبرة من جهة وبين أنواع القرارات من جهة أخرى سواء الاستراتيجية أو التكتيكية أو اليومية وتبين أن أكثر القرارات استخداما هي القرارات التكتيكية ثم اليومية فالاستراتيجية.

- يشارك المديرون بشكل ضعيف في صنع القرارات بنسبة ٥٥% ويمنحون المشاركة: توافر القدرات والخبرات والمهارات لدى المرؤوسين ودرجة الألفة بين أفراد المجموعة الواحدة.

- يقوم المديرون بجمع المعلومات عند صنع القرارات الاستراتيجية والتكتيكية، بينما لا يهتمون بها عند صنع القرارات اليومية.

- يستخدم المديرون الأساليب التقليدية في صنع القرارات بنسبة ٨١%، والأساليب الكمية بنسبة ١٩%.

- يستخدم المديرون (٦) من أصل (٩) من المراحل العلمية في صنع القرارات، كما وضعها أرثر (Arther) وهي: تحديد المشكلة وتشخصيها وايجاد بدائل للحلول وتقويم بدائل الحلول واختبار أفضل بديل أو تنفيذ البديل المناسب. وتؤثر عدة اعتبارات على مراحل عملية صنع القرارات، وهي: طبيعة المشكلة، وتعدد المستويات الإدارية، وحجم العمل، والإمكانات البشرية والمادية.

٧- دراسة كورنويل وآخرون (Cornwell et al, 1994): التي أجراها على (٢٩٢) طالبا من طلبة الجامعة، وتوصل من خلالها إلى أربعة أنماط أولية لتعلم القرار وهي:-

أ- التعلم بالعمل Doing

ب- التعلم Thinking

جـ- التعلم بالملاحظة Watching

د- التعلم بالحس Feeling

وأوضحت الدراسة نفسها نموذج كولب (Kolb - 1976) الذي عرض تصنيفا لأنماط تعلم اتخاذ القرار، وهي:-

أ- التعلم بالبدائل Acommodor

ب- التعلم بالتباعد Diverge

جـ- التعلم بالتقارب Converge

د- التعلم بالاستيعاب Assimiltion

(نقلا عن حبيب، ١٩٩٧م: ص١٧٦).

٨- دراسة سنبل، فائقة (١٩٨٥م): "بعنوان مشاركة عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي بجامعة أم القرى" وهدفت الدراسة إلى تحديد مدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في صناعة القرار الجامعي، باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الخبرة) إضافة إلى تشخيص العوائق التي قد تؤدي إلى إحجام عضو هيئة التدريس عن المشاركة في صنع القرارات الجامعية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة وجهات نظر أفراد الدراسة حول المشاركة في صنع القرار الجامعي، وقامت الباحثة بتصميم استبانه خاصة بالدراسة، وقد شملت عينة الدراسة (٦١٥) عضوا وانتهت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها: تأكيد أعضاء هيئة التدريس على أنهم يشاركون في صنع القرارات الأكاديمية المرتبطة بالمواد الدراسية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب درجة الأهمية بين أعضاء هيئة التدريس على أنهم يشاركون في صنع القرارات الأكاديمية المرتبطة بالمواد الدراسية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب درجة الأهمية بين أعضاء هيئة التدريس (ذكور وإناث) بجامعة أم القرى في كل من البعد الإداري والبعد المالي، بينما توجد فروق دالة إحصائيا في البعد الأكاديمي والمجموع الكلي لدى العينة الكلية للدراسة. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة أعضاء هيئة التدريس التي تمارس العمل الإداري لصالح المجموعة التي تمارس العمل الإداري، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الدراسة ذات الأعمار الزمنية والخبرات التدريبية المختلفة.

٩- دراسة سميحة توفيق وسليمان (١٩٩٥م): بعنوان" علاقة مصدر الضبط بالقدرة على اتخاذ القرار" وتهدف إلى التعرف على مصدر الضبط (داخلي – خارجي) وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) طالب وطالبة بالمرحلة الجامعية في كل من قطر وجمهورية مصر العربية وأستراليا واستخدم اختبار القدرة على اتخاذ القرار لطلبة المرحلة الثانوية والجامعات (مواقف من الحياة)، وأوضحت نتائج البحث وجود ارتباط موجب بين القدرة على اتخاذ القرار ومصدر الضبط (داخلي – جارجي) لدى عينة مصر، وهذا يشير إلى أن الأفراد الذين لديهم قدرة عالية على اتخاذ القرار لديهم ثقة كبيرة في قدراتهم الشخصية، وفي مهاراتهم التي يعتبرون أنها هي التي تحدد جهودهم، ومع ذلك فالعلاقة بين المفهومين بشكل عام تظل علاقة غير خطية، لأن بعض مرتفعي القدرة على اتخاذ القرار لا يكون بالضرورة المرتفعين في الاعتقاد في الضبط الداخلي، وكذلك فإن بعض منخفضي القدرة على اتخاذ القرار يعتقدون أن سلوكهم هو الذي يجب أن يحدد ألوان التدعيمات التي ينالونها، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الخاصة بمصدر الضبط (داخلي – خارجي) كمتغير مستقل في علاقته بالقدرة على اتخاذ القرار كتمغير تابع، وكان لمتغير الجنس والجنسية فروق دالة إحصائيا، بينما لم يكن هناك فروق دالة بالنسبة لاتخاذ القرار.

١٠- دراسة زاهر وآخرون (١٩٩٦م): بعنوان" تقويم الإدارة المدرسية في التعليم الأساسي" وتهدف التعرف على أنماط الإدارة المدرسية السائدة في مصر ومدى كفايتها، مع إلقاء الضوء على أهم المتغيرات المرتبطة بها على عينة (٥٦) من المديرين وانتهت إلى عدم وجود فروق دالة بين المديرين التربويين وغير التربويين في أحد أبعاد اتخاذ القرار وهو الدرجة الكلية لاتخاذ القرار، أما الفروق الدالة فكانت في بعدي: مشاركة المرؤوسين، ومعايير اتخاذ القرار لصالح فئة المديرين المتدربين وغير المتدربين. كذلك

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المديرين المتدربين وغير المتدربين في دورات تدريبية، وذلك على مقياس اتخاذ القرار بأبعاده المختلفه. (المرجع السابق، ص١٨٨).

١١- كما أجرى هجان (٢٠٠٠م): دراسة بعنوان" واقع عملية اتخاذ القرار على مستوى مدارس التعليم العام" الهدف منه معرفة واقع عملية اتخاذ القرار على مستوى مدارس التعليم العام، كما يراه مديرو المدارس ووكلاؤها، وكذلك تعرف الفروق بين وجهة نظر أفراد العينة تبعاً لمتغير الوظيفة، والمرحلة التعليمية، والعمر، والمؤهل العلمي، ومدة الخبرة في مجال الإدارة المدرسية. كما استهدفت تعرف المعوقات التي تواجه عملية اتخاذ القرار في مدارس التعليم العام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. هذا وقد تألفت عينة الدراسة من (٤٠) مديراً ووكيلاً من مديري ووكلاء مدارس التعليم العام المشاركين في برنامج الدورات التدريبية المنعقدة في كلية المعلمين بالمدينة المنورة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (١٤١٩/١٤٢٠هـ) وقد طبقت عليهم استبانة تم بناؤها من (٢٢) فقرة، إضافة إلى سؤال مفتوح حول معوقات اتخاذ القرار. وقد استخدم في تحليل النتائج النسب المئوية والمتوسط الحسابي، واختبار "ت".

وقد أوضحت نتائج الدراسة أن مديري ووكلاء المدارس يمارسون عملية اتخاذ القرار. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أفراد العينة إزاء واقع عملية اتخاذ القرار تبعاً للمتغيرات التالية: الوظيفة، والمرحلة التعليمية، والعمر، المؤهل العلمي، ومدة الخبرة في مجال الإدارة المدرسية. وكشفت النتائج عن أبرز معوقات اتخاذ القرار وهي عدم توفر الوقت الكافي لتحديد الأبدال، وعدم تعاون بعض العاملين في المدرسة في تنفيذ القرارات، وعدم توفر المعلومات الكافية، وضعف الثقة بالنفس، وصعوبة تقييم الأبدال.

١٣- دراسة السبيعي (٢٠٠٢م): وعنوانها "أساليب التفكير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديرى الإدارة الحكومية بمحافظة جده". تكونت عينة الدراسة من (١٠٩)

من مديري الإدارات الحكومية بمحافظة جده واستخدم اختبار أساليب التفكير ومقياس اتخاذ القرار وانتهت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: أن أساليب التفكير المفضلة لدى العينة هي أسلوب التفكير التحليلي ثم أسلوب التفكير المثالي، وكشفت الدراسة عن بروفيل التفكير المفضل وهو البروفيل أحادى البعد (المثالي، التحليل)، وتوجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة بين اتخاذ القرار وكل من التفكير الواقعي والتحليلي، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة غير دالة مع التفكير المثالي، وتوجد علاقة ارتباطية سالبة غير دالة بين اتخاذ القرار والتفكير العملى، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عينة الدراسة في أساليب التفكير واتخاذ القرار تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، التخصص، المستوى التعليمي، الخبرة)، ولا توجد فروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً لاختلاف أساليب التفكير.

جـ- دراسات تناولت سمات الشخصية واتخاذ القرار:

قام صبري (١٩٦٨م) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار، وعلاقة اتخاذ القرار ببعض سمات الشخصية، وقد افترض الباحث وجود علاقة بين مدة اتخاذ القرار وبعض سمات الشخصية كالثقة بالنفس والسيطرة والميل العصابي، وأجريت الدراسة على عينة من (٨٠) طالباً من طلاب الجامعة منهم (٤٠) من الذكور، (٤٠) من الإناث، واستخدم الباحث اختبار اتخاذ القرارات، ومقياس تطرف الأحكام، والثقة واختبار الشخصية، كما استخدم جهازاً للمراقبة للحصول على النتائج، وأوضحت النتائج أن عملية اتخاذ القرار تأخذ مدة أطول إذا كانت البدائل موضع الاختيار على درجة كبيرة من التشابه، وأن هناك علاقة إيجابية بين زمن اتخاذ القرار وكل من الثقة بالنفس والميل العصابي والسيطرة (نقلا عن توفيق، ١٩٩٥م: ص٦٩).

كما قام فرحان (١٩٨٥م) بإجراء دراسة وعنوانها: "علاقة اتخاذ القرار ببعض سمات الشخصية لدى مديرات المدارس الإعدادية". وهدفت إلى معرفة العلاقة بين اتخاذ

القرار وبعض سمات الشخصية لدى مديرات المدارس الإعدادية النهارية في مدينة بغداد خلال العام الدراسي (١٩٨٤/١٩٨٥م).

وقد وجدت الدراسة أن بعض سمات الشخصية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية اتخاذ القرار وبخاصة سمات الثقة بالنفس، الميل العصابي، والسيطرة مقابل الخضوع وبذلك فإن بعض سمات الشخصية تعين على التنبؤ بما يمكن أن يتخذ من قرارات وهذه السمات هي: الثقة بالنفس، والميل العصابي والسيطرة مقابل الخضوع، وأن سمتي الانبساط والانطواء والسيطرة مقابل الخضوع، وأن سمتي الانبساط والانطواء والسيطرة مقابل الخضوع تسهمان بصورة جوهرية في التنبؤ باتخاذ القرار وبين متغيري العمر ومدة الخدمة في الإدارة المدرسية (نقلا عن الدحام، ١٩٨٤م: ص٤٥).

التعليق على الدراسات السابقة:-

يلاحظ من الدراسات السابقة ما يلي:-

١- لا توجد دراسات تناولت سمات الشخصية لمديري المدارس.

٢- قلة الدراسات التي تبحث العلاقة بين سمات الشخصية واتخاذ القرار، بينما اتخاذ القرار لا نراه مرتبطاً بالسمات الشخصية فيما عدا دراستين كما سبق وذكرناها وهي دراسة صبري (١٩٦٨م) ودراسة الدحام (١٩٨٥م) وبالتالي نجد ندرة في الدراسات العربية التي تناولت سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة الدراسة.

٣- على الرغم من أن هناك عدداً لا بأس به من الدراسات التي تناولت سمات الشخصية واتخاذ القرار كلاً على حده أو مع متغيرات أخرى إلا أن الدراسات السعودية تعد قليلة حول دراسة بعض سمات الشخصية واتخاذ القرار كلاً على حده أيضاً.

٤- لا توجد دراسات تناولت سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس في المجتمع السعودي.

٥- الدراسات التي أجريت على سمات الشخصية لا تتصل مع موضوع الدراسة اتصالاً مباشراً ما عدا دراسة الدحام (١٩٨٥م).

٦- يرى الباحث من خلال ما سبق أن معظم الدراسات التي تناولت سمات الشخصية قد استخدمت عينات مختلفة عن عينة الدراسة الحالية.

٧- أن معظم هذه الدراسات استخدمت مقاييس موضوعية بما يتناسب مع أهداف وظروف وطبيعة العينة لكل دراسة.

٨- كشفت بعض هذه الدراسات عن تأثير سمات الشخصية كالثقة بالنفس والسيطرة والميل العصابي وعلاقة مصدر الضبط باتخاذ القرار مثل دراسة صبري (١٩٦٨م) وسميحة توفيق وسليمان (١٩٩٥م).

لذلك تأتي هذه الدراسة للتعرف على مزيد من بعض سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة.

فروض الدراسة:-

- في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة صاغ الباحث مجموعة من الفروض على النحو التالي:

١- لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية (السيطرة - المسئولية - الاتزان الانفعالي - الاجتماعية) واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في سمات الشخصية تبعاً لـــ (المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، الخبرة).

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً لـــ (المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، الخبرة).

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أدوات الدراسة.
- الأسلوب الإحصائي.

إجراءات الدراسة

١ـ منهج الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي في دراسته حيث أن هذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ويعتبر هذا الأسلوب الأكثر استخداما في الدراسات الإنسانية. (عبيدات وآخرون، ١٩٩٩م: ص٢٤٧).

٢ـ مجتمع الدراسة:

تحدد المجتمع الإحصائي للدراسة من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة. والبالغ عددهم (٣٢٠) مدير مدرسة في مراحل تعليمية مختلفة بمدينة مكة المكرمة.

٣ـ عينة الدراسة:توصيف العينة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقيه من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة التابعة لوزارة التربية والتعليم، وقد قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة التي تشمل اختبار سمات الشخصية واختبار اتخاذ القرار ، وقد قام الباحث بتوزيع (٢٨٠) استبانه، عاد منها (٢٢٨) استبانه وبعد التصحيح تم استبعاد (٢٦) حالة لعدم استكمال البيانات، وأصبحت العينة النهائية للدراسة (٢٠٢) مدير مدرسة.

٤ـ أدوات الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياسين، هما:ـ

أولاً: مقياس البروفيل الشخصي:

هو مقياس للشخصية وضعه في الأصل جوردن (١٩٥٦م) وعدل (١٩٦٣م) وقد نقله إلى اللغة العربية جابر، أبو حطب (١٩٧١م) وقامت آمال صادق (١٩٧٧م) بتقنينه على البيئة السعودية.

يقيس هذا الاختبار أربعة جوانب للشخصية هي:

١- السيطرة. ٢- المسئولية. ٣- الاتزان الانفعالي. ٤- الاجتماعية.

وهي سمات ذات أهمية نفسيه.

ويتكون البروفيل الشخصي من (١٨) مجموعة من العبارات الوصفية تشتمل كل مجموعة على أربع عبارات وتمثل كل عبارة إحدى سمات الشخصية. يطلب من المفحوص أن يضع علامة (✓) على جملة من الجمل الأربعة باعتبارها تشبهه بأكبر درجة وعلامة (✓) على جملة أخرى باعتبارها تشبهه بأقل درجة.(انظر إلى الملحق (١))

صدق المقياس في البيئة السعودية:

قامت صادق، آمال (١٩٧٧م) بدراسة تقنين للمقياس ويبين الجدول (١) معاملات الارتباط بطريقة صدق المحكات للذات وتقدير الآخرين (الأقران) والاستبصار الذاتي.

الجدول (١)

معاملات الارتباط للبروفيل الشخصي ومحكات تقدير الذات والآخرين والاستبصار الذاتي

السمة	تقدير الذات	تقدير الآخرين	الاستبصار الذاتي
السيطرة	٠,٠٩٨	٠,٣٧	٠,٠٤
المسؤولية	٠,٥٠	٠,١١	٠,٢٢
الاتزان الانفعالي	٠,٥٢	٠,٢٠	٠,٣٦
الاجتماعية	٠,٥٠	٠,٣٦	٠,٢١

وأجرى السبيعي (١٤١٥هـ) دراسة للتحقق من صدق المقياس على البيئة السعودية بإيجاد معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والمجموع الكلي وتراوحت المعاملات بين (٠,٦٣) و (٠,٧٩).

وقام كذلك الشافعي (١٤١٧هـ) بالتحقق من صدق المقياس بالتطبيق على البيئة السعودية، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٥٢) و (٠,٨٢).

ثبات المقياس في البيئة السعودية:

قامت صادق،آمال (١٩٧٧م)،وقام السبيعي(١٤١٥هـ) والشافعي (١٤١٧هـ) بحساب ثبات المقياس للبيئة السعودية تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠,٤٤) و (٠,٦٣) للدراسة الأولى و(٠,٣٤) و(٠,٥٥) للدراسة الثانية، ومعامل ألفا (٠,٩٥) للدراسة الثالثة، وهذه قيم تشير بصفة عامة إلى ثبات المقياس بصورة مقبولة يمكن الاطمئنان إليها.

ثانياً: مقياس اختبار اتخاذ القرار:

يهدف هذا المقياس إلى قياس قدرة الفرد على اتخاذ القرار. وقد صمم على صورتين، الصورة الأولى (أ) سميت: اختبار المواقف، والصورة (ب) سميت: اختبار الجمل. ويتكون اختبار المواقف من (٢١) عبارة متبوعة بثلاثة اختيارات، ويتكون اختبار الجمل من (٣٨) عبارة متبوعة بخمس استجابات محتملة، والمطلوب من المفحوص اختيار إحدى هذه الاستجابات، وتتدرج هذه الاستجابات من ملزمة إلى غير ضرورية إطلاقا، ومن خلال مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص يمكن معرفة درجته الكلية على اختبار اتخاذ القرار، ويوجد للصورة (أ) مفتاح تصحيح خاص بها وتصحح الصورة (ب) على مقياس ليكرت الخماسي.(انظر الملحق) .

صدق وثبات المقياس في البيئة السعودية:

١- صدق المقياس: قام السبيعي (١٤٢٢هـ) بحساب صدق المقياس عن طريق:

أ- صدق المحكمين: تم عرض الاختبار بجزئيه (أ) و (ب) على بعض أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس بجامعة أم القرى وأخذ آرائهم حول صياغة العبارات ومدى صدقها في الكشف عن القدرة على اتخاذ القرار. وقام الباحث بإجراء التعديلات في الصياغة اللفظية لبعض العبارات والترتيب، كما قام بناء على توصية المشرف وإجماع المحكمين على تعديل الصورة (ب) للمقياس، ليصبح خمسة بدائل بدلا من سبعة تبعا لطريقة ليكرت.

ب- تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي لاختبار اتخاذ القرار بصورتيه (أ) و (ب)، بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل اختبار وفقراته لكل صورة من صور الاختبار على عينة (١٠٩) من المديرين ورؤساء الأقسام، وكانت معاملات الارتباط كما تظهر في جدول (٢) وجدول (٣).

جدول (٢)

معاملات ارتباط فقرات الصورة (أ)

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٣٥	٨	٠,٢٥	١٥	٠,٢٦
٢	٠,٣٥	٩	٠,٤١	١٦	٠,٣٢
٣	٠,٢٩	١٠	٠,٢٢	١٧	٠,٣٣
٤	٠,٣٢	١١	٠,٢٣	١٨	٠,٢٩
٥	٠,٣٤	١٢	٠,٢٥	١٩	٠,٢٨
٦	٠,٤٨	١٣	٠,٢٦	٢٠	٠,٤٤
٧	٠,٢٦	١٤	٠,٣٩	٢١	٠,٢٨

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

* عند مستوى (٠,٠٥).

جدول (٣)

معاملات ارتباط فقرات الصورة (ب)

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٣٤	٢٠	٠,٤٠
٢	٠,٢٤	٢١	٠,٣٥
٣	٠,٢٤	٢٢	٠,٣١
٤	٠,٢١	٢٣	٠,٣٦
٥	٠,٣٠	٢٤	٠,٣٧
٦	٠,١٩	٢٥	٠,٢٤
٧	٠,٢٢	٢٦	٠,٤٤
٨	٠,٢١	٢٧	٠,٢١
٩	٠,٢٦	٢٨	٠,٢٨
١٠	٠,٢٦	٢٩	٠,٣٨
١١	٠,٢٩	٣٠	٠,٣٣
١٢	٠,٤٣	٣١	٠,٣٤
١٣	٠,٢٢	٣٢	٠,٣٨
١٤	٠,٣٢	٣٣	٠,٢٥
١٥	٠,٣٠	٣٤	٠,٢٧
١٦	٠,٤٢	٣٥	٠,٣٨
١٧	٠,٣٥	٣٦	٠,٤٩
١٨	٠,٣١	٣٧	٠,٤١
١٩	٠,٤١	٣٨	٠,٢٨

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

* عند مستوى (٠,٠٥).

ويتضح من جدول (٦) و (٧) أن معاملات الارتباط بين الفقرات والمجموع الكلي للاختبار كانت جيدة، وتوجد بعض الفقرات ذات معامل ارتباط ضعيف وقد قام الباحث بحذف هذه الفقرات في الصورتين، وكانت هذه الفقرات للصورة (أ) هي الفقرات رقم (٢) و (١٧) و (١٩) و (٢١) ليصبح عدد الفقرات (١٧) عبارة، والفقرات المحذوفة للصورة (ب) هي الفقرات رقم (٣) و (٤) و (٧) و (١١) ليصبح عدد الفقرات (٣٤) عبارة.

جـ- الصدق الذاتي: قام السبيعي (١٤٢٢هـ) بحساب الصدق الذاتي بإيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

جدول (٤)

معامل الصدق الذاتي

الصورة	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
(أ)	٠,٥١	٠,٧١
(ب)	٠,٧٦	٠,٨٧

ويتضح مما سبق أن الاختبار يعتبر صادقا بدرجة جيدة، مما يجعله مناسبا للاستخدام في هذه الدراسة.

٢- ثبات الاختبار في البيئة السعودية:

قام السبيعي (١٤٢٢هـ): بالتحقق من ثبات الاختبار بحسابه بالطرق التالية :-

أ- معامل ثبات ألفا **Alpha** الذي يعتبر من أدق طرق حساب الثبات، حيث بلغ معامل ألفا للصورة (أ) (٠,٥١) وللصورة (ب) (٠,٧٥).

ب- التجزئة النصفية **Split- Half** حيث تم حساب معامل الارتباط بين فقرات الاختبار الفردية والزوجية، وكان معامل التجزئة النصفية هو (٠,٤٢) وبعد تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان – براون **Spearman- Brown** أصبح المعامل (٠,٦٠).

ويتضح مما سبق أن الاختبار يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، مما يطمئن إلى استخدامه في هذه الدراسة.

إذاً يتمتع المقياس بثبات وصدق مناسب ومقبول للتطبيق في البيئة السعودية مما يطمئن إلى استخدامه في هذه الدراسة.

الأسلوب الإحصائي:

قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:-

١- التكرارات والنسب المئوية.

٢- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

٣- تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA للكشف عن الفروق في سمات الشخصية بناء على متغيرات الدراسة (المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، مستوى الخبرة).

٤- تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA للكشف عن الفروق في اتخاذ القرار بناء على متغيرات الدراسة (المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، مستوى الخبرة).

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

الفرض الأول:

"لا توجد سمات شخصية خاصة لدى مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة؟".

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعينة الدراسة على اختبار السمات الشخصية الأربعة التي تم قياسها، والموضحة في الجداول من (٩) إلى (١٤) أدناه.

جدول (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لسمات الشخصية الأربعة لدى عينة الدراسة

(ن=٢٠٢)

السمة	الدرجات المحرزة (من ٣٦)		المتوسط	الانحراف المعياري
	أقل درجة	أعلى درجة		
السيطرة	١٩	٣٦	٣٠,٤٨	٢,٨٤
المسؤولية	٢٢	٣٦	٢٩,٨٢	٢,٠٩
الاتزان الانفعالي	٢٤	٣٥	٣١,٥٩	٢,١٢
الاجتماعية	٢٤	٣٦	٢٩,٨٣	٢,٠٤

ويتضح من بيانات الجدول رقم (٩) أعلاه التقارب الواضح في متوسطات الدرجات لكل من سمات الشخصية الأربعة – السيطرة والمسؤولية والاتزان الانفعالي والاجتماعية – حيث تراوحت ما بين (٢٩,٨٢) و (٣١,٥٩)، علما بأن أقصى درجة يمكن الحصول عليها في كل سمة هي (٣٦) درجة كما تم توضيحه أعلاه. ويلاحظ أن سمتي الاتزان الانفعالي والسيطرة قد نالتا أعلى المتوسطات، حيث بلغت (٣١,٩٥) و (٣٠,٤٨) على التوالي. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة كيره (١٩٨٨م) مع ملاحظة اختلاف العينة بين الدراستين حيث أوضح أن سمة الاتزان الانفعالي كان أكثر ارتفاعاً من بقية السمات الشخصية.

ويرجع ذلك إلى أن مديري المدارس هم الذين يواجهون المشاكل والأزمات في المواقف المختلفة، حيث يكونوا أكثر قدرة على التحكم في انفعالاتهم وضبط أنفسهم في المواقف المثيرة للغضب ويحاولوا التكيف مع هذه المواقف لإحداث توازن بين انفعالاتهم حيث يتضح قدرتهم على ضبط أنفسهم والهدوء أثناء المناقشات وعدم تقلبهم بين لحظة وأخرى من حالة انفعالية إلى حالة مضادة مدركين لجميع جوانب المواقف التي تقابلهم للربط بينها وبين ما لديهم من خبرات وتجارب ناجحة والمواقف التي تضفي عليهم الشعور بالسعادة والسرور ويكونوا مديري مدارس متحكمين في تفكيرهم وتصرفاتهم عن طريق ضبط أنفسهم وكبح جماحهم وأكثر ثقة بأنفسهم يتسمون بالبشاشة والتفاؤل والمرح والهدوء. ولكن على أية حال لم يتعدوا كثيرا عن متوسطات السمتين الأخريتين، مما يدل على التقارب الشديد بين أفراد عينة الدراسة حول هذه السمات الأربعة كما هو موضح من خلال بيانات الجداول (٦) و (٧) و (٨) و (٩) أدناه التي توضح التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل سمة.

جدول (٦)

تكرارات السيطرة درجات سمة السيطرة لدى عينة الدراسة

الدرجات	ك	النسبة %
١٩	١	٠,٥
٢٢	٢	١
٢٣	٢	١
٢٤	٤	٢
٢٥	٤	٢
٢٦	١٣	٦,٤
٢٧	٥	٢,٥
٢٨	١٥	٧,٤
٢٩	٩	٤,٥
٣٠	١٢	٥,٩
٣١	٢٤	١١,٩
٣٢	٩٢	٤٥,٥
٣٣	٨	٤
٣٤	٤	٢
٣٥	٢	١
٣٦	٥	٢,٥
المجموع	٢٠٢	١٠٠

يلاحظ من بيانات الجدول (٦) أعلاه أن أعلى درجة في مقياس سمة الشخصية قد بلغت ٣٦ درجة – أي الدرجة الكاملة ، حيث حصل عليها ٢,٥% من عينة الدراسة، بينما بلغت أدنى درجة ١٩ بنسبة ٠,٥% حصل عليها فرد واحد فقط من أفراد عينة الدراسة، مع ملاحظة أنه لم يحصل أي فرد من أفراد العينة على أقل من ١٩ درجة من مجموع الدرجات لهذه السمة والبالغ ٣٦ درجة. أما أعلى نسبة فقد جاءت لمن حصلوا على ٣٢ درجة حيث بلغت ٤٥,٥% تليها نسبة ١١,٩% لمن حصلوا على ٣١ درجة. وهذه الدرجات تؤكد على تمتع أفراد العينة بدرجة عالية من هذه السمة. ويرجع الباحث هذه النتيجة من واقع خبرته العملية بطبيعة دور مدير مدرسة، في أن السبب قد يعود بالدور النشط لمديري المدارس في مدارسهم مع المعلمين والطلاب، وكونهم أكثر ثقة بأنفسهم وجازمون في علاقاتهم حيث يميلون إلى اتخاذ القرارات مستقلين عن غيرهم وهذا يتفق مع رأي عبد الخالق (١٩٨٧م) الذي يرى "الدفاع عن النفس في علاقات المواجهة والتطلع إلى مراكز القيادة وترأس الآخرين والتعصب لرأيه" (ص١١١).

جدول (٧)

تكرارات درجات سمة الشخصية المسؤولية لدى عينة الدراسة

الدرجات	ك	النسبة %
٢٢	١	٠,٥
٢٤	٢	١
٢٥	٤	٢
٢٦	٨	٤
٢٧	٦	٣
٢٨	١٧	٨,٤
٢٩	٢٢	١٠,٩
٣٠	٩٩	٤٩
٣١	١٦	٧,٩
٣٢	٨	٤
٣٣	٦	٣
٣٤	٧	٣,٥
٣٥	٥	٢,٥
٣٦	١	٠,٥
المجموع	٢٠٢	١٠٠

وتتضح الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في سمة المسؤولية في الجدول (٧) أعلاه والذي يوضح أن أعلى نسبة قد جاءت للذين حصلوا على ٣٠ درجة من ٣٦، حيث بلغت ٤٩% من أفراد عينة الدراسة علما بأنه لم يحصل أحد أفراد العينة على أقل من ٢٢ درجة، وهذا دليل على تمتع أفراد العينة بهذه السمة أيضا بدرجة عالية.

ويمكن إرجاع ما حصل عليه مديري المدارس من درجات عالية في سمة المسؤولية إلى ما يقوم بها مديري المدارس من أمور تقع عليهم تبعته والتزامهم بالأنظمة وما يصدر عنهم من أعمال للتصدي للمشاكل والسعي إلى إيجاد الحلول المناسبة لكل موقف بالمواجهة وتحطيم الصعوبات للمثابرة بحيث يعتمد عليهم في إدارة المدارس.

جدول (٨)

تكرارات درجات سمة الشخصية الاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة

الدرجات	ك	النسبة %
٢٤	٤	٢
٢٥	١	٠,٥
٢٦	٣	١,٥
٢٧	٢	١
٢٨	٧	٣,٥
٢٩	١٣	٦,٤
٣٠	٢٠	٩,٩
٣١	٢٢	١٠,٩
٣٢	٣١	١٥,٣
٣٣	٨٦	٤٢,٦
٣٤	١٢	٥,٩
٣٥	١	٠,٥
المجموع	٢٠٢	١٠٠

يتضح إن أفراد العينة يتمتعون بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي تجلت في بيانات الجدول (٨) أعلاه حيث لم يحصل أحد على أقل من ٢٤ درجة من مجموع الدرجات البالغ ٣٦ درجة، بينما حصل ٤٢,٦% منهم على ٣٣ درجة. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كيره (١٩٨٨م) التي أوضحت أن أكبر نسبة تكرارية لسمة الاتزان الانفعالي ويرجع هذا إلى قدرة مديري المدارس إلى ضبط أنفسهم وما يتميزون به من الهدوء أثناء المناقشات وصعوبة استشارتهم حيث يكونوا مدركين لما تتطلبه المواقف والمشاكل من مواجهة لها بضبط النفس واستخدام الطرق السابقة الناجحة.

جدول (٩)

تكرارات درجات سمة الشخصية الاجتماعية لدى عينة الدراسة

الدرجات	ك	النسبة %
٢٤	١	٠,٥
٢٥	١	٠,٥
٢٦	٦	٣
٢٧	٨	٤
٢٨	١٤	٦,٩
٢٩	٩٠	٤٤,٦
٣٠	٢٢	١٠,٩
٣١	٢٢	١٠,٩
٣٢	١٧	٨,٤
٣٣	٨	٤
٣٤	٦	٣
٣٥	٤	٢
٣٦	٣	١,٥
المجموع	٢٠٢	١٠٠

توضح بيانات الجدول (٩) أعلاه أن أفراد العينة يتمتعون كذلك بسمة الاجتماعية بدرجة عالية إظهرتها الدرجات العالية التي حصلوا عليها حيث لم يحصل أحد منهم على أقل من ٢٤ درجة من مجموع الدرجات البالغ ٣٦ درجة. وقد يرجع إلى أن مديري المدارس يتعاملون مع المعلمين من منطلق الأسرة التعليمية الواحدة داخل المدرسة لما لهم من حضور فعال في مختلف أنواع النشاط المدرسي للمعلمين وبما يتمتعون من الثقة والتألف الاجتماعي من خلال النظرة الإيجابية للنفس والآخرين ومن خلال المواقف السارة في وجود الآخرين وقد يرجع الباحث ذلك إلى محبة مديري المدارس المعلمين كفريق عمل تربوي،. ويتأكد حصول أفراد عينة الدراسة على هذه السمات الشخصية الأربعة أكثر من خلال التحليل المقارن للدرجات الخام التي حصلوا عليها والموضحة في الجدول رقم (١٠).

جدول (١٠)

الدرجات الخام وتكراراتها ونسبها المئوية لسمات الشخصية الأربعة

(الدرجة القصوى = ٣٦)

الدرجة الخام	السيطرة		المسؤولية		الاتزان الانفعالي		الاجتماعية	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
١٩	١	٠,٥٠	-	-	-	-	-	-
٢٠	-	-	-	-	-	-	-	-
٢١	-	-	-	-	-	-	-	-
٢٢	٢	٠,٩٩	١	٠,٥٠	-	-	-	-
٢٣	٢	٠,٩٩	-	-	-	-	-	-
٢٤	٤	١,٩٨	٢	٠,٩٩	٤	١,٩٨	١	٠,٥٠
٢٥	٤	١,٩٨	٤	١,٩٨	١	٠,٥٠	١	٠,٥٠
٢٦	١٣	٦,٤٤	٨	٣,٩٦	٣	١,٤٩	٦	٢,٩٧
٢٧	٥	٢,٤٨	٦	٢,٩٧	٢	٠,٩٩	٨	٣,٩٦
٢٨	١٥	٧,٤٣	١٧	٨,٤٢	٧	٣,٤٧	١٤	٦,٩٣
٢٩	٩	٤,٤٦	٢٢	١٠,٨٩	١٣	٦,٤٤	٩٠	٤٤,٥٥
٣٠	١٢	٥,٩٤	٩٩	٤٩,٠١	٢٠	٩,٩٠	٢٢	١٠,٨٩
٣١	٢٤	١١,٨٨	١٦	٧,٩٢	٢٢	١٠,٨٩	٢٢	١٠,٨٩
٣٢	٩٢	٤٥,٥٤	٨	٣,٩٦	٣١	١٥,٣٥	١٧	٨,٤٢
٣٣	٨	٣,٩٦	٦	٢,٩٧	٨٦	٤٢,٥٧	٨	٣,٩٦
٣٤	٤	١,٩٨	٧	٣,٤٧	١٢	٥,٩٤	٦	٢,٩٧
٣٥	٢	٠,٩٩	٥	٢,٤٨	١	٠,٥٠	٤	١,٩٨
٣٦	٥	٢,٤٨	١	٠,٥٠	-	-	٣	١,٤٩
المجموع	٢٠٢	١٠٠	٢٠٢	١٠٠	٢٠٢	١٠٠	٢٠٢	١٠٠

يوضح الجدول (١٠) أعلاه مقارنة الدرجات التي أحرزها أفراد عينة الدراسة في كل من سمات الشخصية الأربعة وهي السيطرة (Ascendancy) والمسؤولية (Responsibility) و الاتزان الانفعالي (Emotional Stability) والاجتماعية (Sociability) ، حيث نلاحظ أن نسبة من احرزوا ٣٠ درجة فأكثر من درجات سمة السيطرة البالغة ٣٦ درجة يمثلون ٧٢,٧٧% من عينة الدراسة، مع ملاحظة أن من أحرزوا ٣٢ درجة مثلوا ٤٥,٥٤% من عينة الدراسة، كما حاز ١١,٨٨% منهم إحدى وثلاثين درجة ، وأن ٢,٤٨% منهم قد حصلوا على الدرجة الكاملة، بينما لم يحرز أي من أفراد العينة أقل من ١٩ درجة. وتشير هذه البيانات إلى أن مديري المدارس بمكة المكرمة يتمتعون بدرجة عالية من هذه السمة الشخصية، وهي سمة لا يحصل على

درجات عالية فيها إلا المسيطرون والذين يتخذون دورا نشطا في الجماعة، والواثقون من أنفسهم والجازمون المصرون في علاقاتهم بالآخرين، والذين يميلون إلى اتخاذ القرارات مستقلين عن غيرهم.

أما بالنسبة لسمة المسؤولية (Respon sibility)فإن تكراراتها ونسبها المئوية توضح أن من أحرزوا ٣٠ درجة فأكثر من مجموع درجاتها البالغ ٣٦ درجة، يمثلون (٧٠,٣١%) من عينة الدراسة، مع ملاحظة أن من أحرزوا ٣٢ درجة يمثلون (٣,٩٦%) من عينة الدراسة، مقارنة بـ (٤٥,٥٤%) لنفس الفئة بالنسبة لسمة السيطرة. مع ملاحظة أنه لم يحرز أي من أفراد العينة أقل من ٢٢ درجة. وبشكل عام فإن الدرجات لهذه السمة تميل أيضا إلى الارتفاع ولا تختلف اختلافا كبيرا عن سابقتها في مدى حيازة أفراد العينة عليها.

إن هذه الدرجات العالية التي أحرزها غالبية أفراد العينة تؤكد على أن غالبيتهم العظمى يتمتعون بها ولا يختلفون كثيرا فيما بينهم حولها، وهي سمة لا يتمتع بها إلا الأشخاص الذين يتمكنون من الاستمرار في أي عمل يكلفون به.

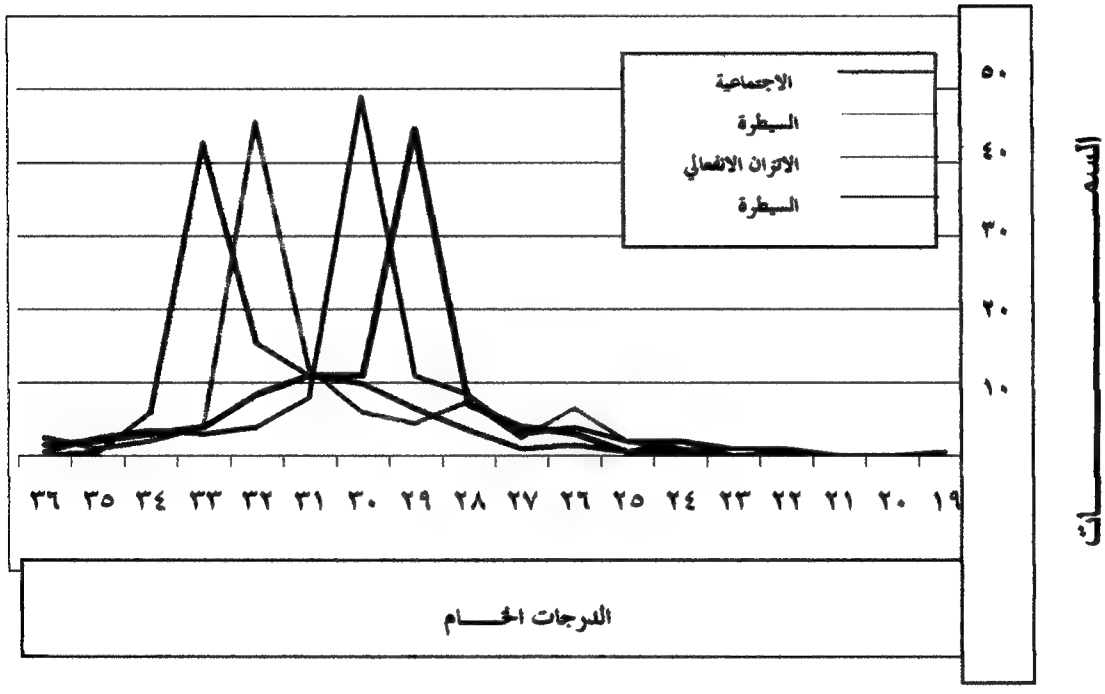
كما تشير بيانات الجدول إلى أن سمة الاتزان الانفعالي (Emotional Stability) هي أكثر السمات الشخصية وجودا بين أفراد عينة الدراسة، فقد بلغ عدد الذين حازوا على ٣٠ درجة فأكثر (٨٥,١٥%) من أفراد عينة الدراسة، بينما لم يحرز أحد أقل من ٢٤ درجة من مجموع الدرجات البالغة ٣٦ درجة. وقد كان من المتوقع أن يحصل مديرو المدارس على درجات عالية في هذه السمة نظرا لما يتمتعون به من تجارب وخبرات ومؤهلات تربوية تنأى بهم عن التوتر العصبي و القلق والحساسية الزائدة والإحباط.

أما بالنسبة لسمة الاجتماعية (Sociability) فيتضح من الجدول (١٤) أعلاه أن الذين أحرزوا ٣٠ درجة فأكثر من مجموع درجاتها البالغ ٣٦ قد بلغوا ٤٠,٦% من عينة الدراسة، مقارنة بـ (٨٥,١٥%) بالنسبة لسمة الاتزان الانفعالي ، و(٧٢,٧٧%) لسمة السيطرة ، و (٧٠,٣١%) لسمة المسؤولية.بالنسبة لنفس الفئة – أي الذين حازوا على ٣٠ درجة فأكثر. غير أنه من الملاحظ بالنسبة لسمة

الاجتماعية الزيادة واضحة لنسبة من حازوا على ٢٩ درجة من ٣٦، حيث مثلوا (٤٤,٥%) من عينة الدراسة. وعلى هذا الأساس فإذا قارنا نسبة من حازوا على ٢٩ درجة فأكثر لوجدنا أنه لا توجد فروق تذكر بين أفراد عينة الدراسة في سمات الشخصية الأربعة.. وهذه النتيجة تؤكد على تحقق فرض الدراسة الأول والذي مفاده أنه لا توجد سمات شخصية خاصة لدى مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة. ومن الشكل رقم (١) أدناه يتضح هذا التقارب بين أفراد العينة في تمتعهم بهذه السمات الأربعة، وتشابههم فيها باتجاه الدرجات العليا منها.

شكل (١)

التوزيع البياني للسمات الأربعة بين أفراد عينة الدراسة



الفرض الثاني:

لا توجد صور في التساؤلات لاتخاذ القرار خاصة بمديري المدارس بمدينة مكة المكرمة.

للتعرف على مظاهر اتخاذ القرار لدى عينة الدراسة، استخدم الباحث مقياس اتخاذ القرار الذي سبق الحديث عنه في الجزء الخاص بأدوات الدراسة. وتغطي عبارات هذا المقياس مختلف جوانب قياس اتخاذ القرار كالأسس النظرية لاتخاذ القرار ، والأسس النفسية لمتخذي القرار ، وقد تم تنسيقها في صورتين: الصورة (أ) لاختبار المواقف، والصورة (ب) لاختبار الجمل. ويلخص الجدول رقم (١٥) أدناه تكرارات ونسب الدرجات التي أحرزها أفراد العينة في هذا المقياس الذي يبلغ الحد الأقصى لدرجاته (٦٣) درجة، و (٢١) كأدنى درجة في هذه الصورة من المقياس.

وبالنظر في الدرجات التي يتضمنهـــا الجدول المذكور نلاحظ أنها تتركز ما بين (٥٠) و (٥٣) درجة حيث أحرز هذه الفئة (٦٢,٨٨%) من أفراد عينة الدراسة، مع ملاحظة أنه لم يحرز أي منهم درجة تقل عن (٣٨) درجة، علما بأن الحد الأدنى من الدرجات التي يمكن الحصول عليه هو (٢١) درجة. أما الذين أحرزوا أكثر من (٥٣) درجة فلم تتعد نسبتهم (٣,٤٧%) من مجموع عينة الدراسة.

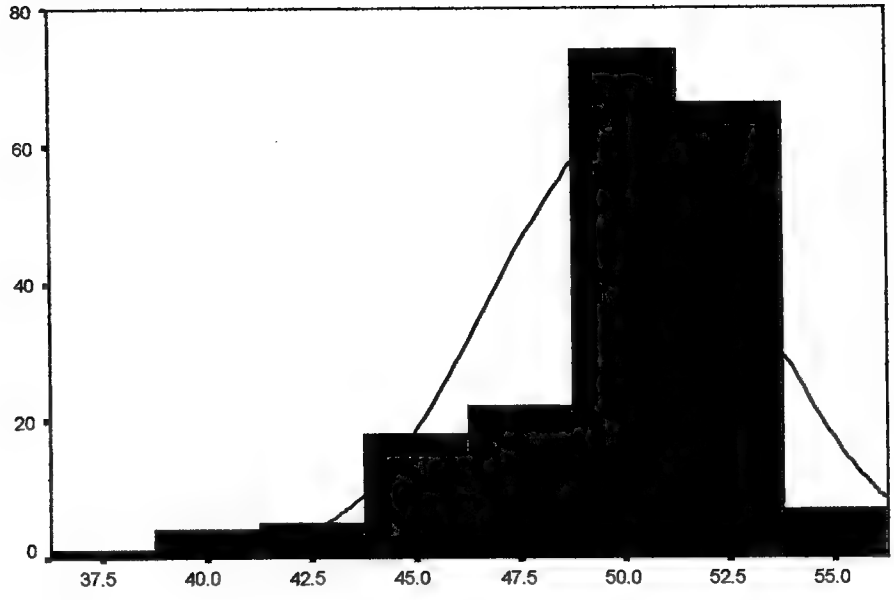
جدول رقم (١١)

تكرارات ونسب الدرجة الكلية لأفراد العينة في مقياس اتخاذ القرار الخاص بالمواقف

الدرجة الكلية	ك	النسبة %	الدرجة الكلية	ك	النسبة %
٣٨	١	٠,٥٠	٤٩	١٣	٦,٤٤
٤٠	١	٠,٥٠	٥٠	٣١	١٥,٣٥
٤١	٣	١,٤٩	٥١	٣٠	١٤,٨٥
٤٢	١	٠,٥٠	٥٢	٣٣	١٦,٣٤
٤٣	٤	١,٩٨	٥٣	٣٣	١٦,٣٤
٤٤	٤	١,٩٨	٥٤	٣	١,٤٩
٤٥	٥	٢,٤٨	٥٥	٢	٠,٩٩
٤٦	٩	٤,٤٦	٥٦	٢	٠,٩٩
٤٧	١٤	٦,٩٣	لا إجابة	٥	٢,٤٨
٤٨	٨	٣,٩٦	المجموع	٢٠٢	١٠٠

شكل (٢)

التوزيع البياني لدرجات أفراد العينة في مقياس اتخاذ القرار الخاص بالمواقف



وبصفة عامة يمكن القول بأن صورة اتخاذ القرار لدى مديري المدارس والتي تم التعرف عليها من خلال قياس المواقف تعتبر متشابهة فيما بينهم إلى حد كبير؛ ويميل مستواهم فيها بشكل عام نحو الارتفاع كما يتضح من الدرجات العالية التي أحرزها غالبيتهم والموضحة في الجدول رقم (١١) السابق والشكل رقم (٢) المرتبط به.

جدول (١٢)

البيانات الإحصائية لبنود الصورة (أ) لمقياس اتخاذ القرار

العبارة	العدد	أفضل إجابة	الإجابة الثانية	الإجابة الثالثة	الوسط	الانحراف المعياري
		%	%	%		
١	١٩٧	٧٠,٣	٢٥,٢	٢	٢,٧٠	٠,٥٠
٢	١٩٧	٧٧,٧	١٩,٣	٠,٥	٢,٧٩	٠,٤٢
٣	١٩٧	٨٦,٦	٥	٥,٩	٢,٨٣	٠,٥٢
٤	١٩٧	٦٦,٣	٣,٥	٢٧,٧	٢,٤٠	٠,٩٠
٥	١٩٧	٨٣,٧	٢,٥	١١,٤	٢,٧٤	٠,٦٥
٦	١٩٧	٨٠,٢	١٤,٩	٢,٥	٢,٨٠	٠,٤٦
٧	١٩٧	١٠,٩	١٧,٣	٦٩,٣	١,٤٠	٠,٦٨
٨	١٩٧	٤٠,٦	٤٩	٧,٩	٢,٣٤	٠,٦٢
٩	١٩٧	١٣,٤	٨٢,٢	٢	٢,١٢	٠,٣٨
١٠	١٩٧	٤٩,٥	٤٢,٦	٥,٤	٢,٤٥	٠,٦٠
١١	١٩٧	١٤,٤	٦١,٩	٢١,٣	١,٩٣	٠,٦٠
١٢	١٩٧	٥٧,٤	٣١,٧	٨,٤	٢,٥٠	٠,٦٥
١٣	١٩٦	٥٩,٩	١٣,٩	٢٣,٣	٢,٣٨	٠,٨٥
١٤	١٩٧	٨٧,١	٨,٩	١,٥	٢,٨٨	٠,٣٧
١٥	١٩٧	٩٢,٦	٢	٣	٢,٩٢	٠,٣٧
١٦	١٩٦	١٤,٤	٢٢,٣	٦٠,٤	١,٥٣	٠,٧٤
١٧	١٩٧	٨,٤	٣٠,٢	٥٨,٩	١,٤٨	٠,٦٥
١٨	١٩٧	٨٣,٧	١٠,٤	٣,٥	٢,٨٢	٠,٤٧
١٩	١٩٧	٢٤,٨	٤,٥	٦٨,٣	١,٥٥	٠,٨٧
٢٠	١٩٥	٧٨,٧	٥,٩	١١,٩	٢,٦٩	٠,٦٨
٢١	١٩٧	٧٤,٣	٢١,٨	١,٥	٢,٧٥	٠,٤٧

أما الجدول (١٢) أعلاهـ فيوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود المقياس، وفيه يتأكد هذا التشابه بين أفراد العينة في إجاباتهم حول بنود المقياس المختلفة المنعكسة من خلال المتوسطات المتقاربة للبنود المختلفة والمتفق عليها من غالبيتهم بما يشبه الإجماع. وتؤكد هذه النتائج على صحة الفرضية الثانية للدراسة الثانية والتي مفادها أنه توجد مظاهر لاتخاذ القرار خاصة بمديري المدارس بمدينة مكة المكرمة. وتدعم صحة هذه الفرضية نتائج الصورة (ب) للاختبار والخاصة باختبار الجمل والمتمثلة في بيانات الجدول رقم (١٢) أدناه.

جدول رقم (١٣)
البيانات الإحصائية لبنود الصورة (ب) لمقياس اتخاذ القرار

البنـــود	العدد	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	المتوسط	الانحراف المعياري
		%	%	%		
أقدر مسئولية اتخاذ القرار.	٢٠٠	٩٨,٠٠	٥,٠	--	٤,١٣	٠,٥٥
أبني قراراتي على معرفة الحقائق.	١٩٩	٩٧,٥	٥,٩	--	٤,٠٤	٠,٥٥
عندما اتخذ قرارا، أتابعه جيدا في التنفيذ.	١٩٩	٩٧,٥	١,٠	٠,٥	٤,٣٠	٠,٤٨
أتابع القرار.	٢٠١	٩٧,١	١,٥	١,٥	٤,٢٩	٠,٥٢
أسلوب المناقشة الهادىء يؤدي إلى إقناع الآخرين بالحجج العقلية والمنطقية.	٢٠١	٩٥,٦	٥,٤	١,٠٠	٤,١٠	٠,٤٨
أجمع الحقائق التي أحتاج إليها قبل اتخاذ القرار.	٢٠٠	٩٥,٥	٣,٥	٠,٥	٤,٢٣	٠,٥٨
أزن النتائج المترتبة على القرار.	١٩٩	٩٥,١	٢,٥	٠,٥	٤,٧٦	٠,٥١
أدرك أهمية التوقيت في اتخاذ القرار.	٢٠١	٩٤,٥	٤,٠	١,٠٠	٤,١٧	٠,٥٠
أستطيع أن أتعرف على المشكلة.	٢٠١	٩٣,٥	١,٥	٠,٥	٤,٦٩	٠,٥٠
أملك القدرة على اختيار أنسب الأوقات لاتخاذ القرار.	٢٠١	٩٣,١	٧,٩	١,٠٠	٤,٠٨	٠,٦٩
أحدد فوائد ومضار القرار.	٢٠٠	٩٢,٦	٤٥,٥	١,٥	٣,٨٦	٠,٩٠
الحديث على انفراد مع الآخرين سبيل للحصول على رأيهم بصراحة في مشكلة.	٢٠٠	٩١,٦	٥,٠	٢,٠٠	٤,١٠	٠,٥٣
أقيس المواقف عند اتخاذ القرار على الخبرات السابقة.	٢٠١	٩١,١	١,٠	٢,٠٠	٤,٢١	٠,٥٣
لدي الخبرة ودرجة التعليم الكافيين لاتخاذ القرار الناجح.	٢٠١	٩٠,٦	٦,٤	٢,٠٠	٤,٠٦	٠,٦٣
أعتبر نفسي ممن يشاركون في المناقشات باستمرار لاتخاذ قرار.	٢٠١	٩٠,١	٦,٤	٣,٠٠	٤,٤٩	٠,٧١
أتحمل مسئولية الفشل في قرار خاطيء.	٢٠٠	٨٨,٢	٥٧,٩	٣,٥	٣,٤٥	٠,٧٩
أواجه الاختلافات في ميول واتجاهات الأفراد بوضع مبادىء عامة.	٢٠١	٨٨,١	٢٥,٥	٢,٥	٣,٥١	٠,٨٨
أستطيع تحديد المواقف التي يكون لرأي كل من الأفراد المشاركين في اتخاذ القرار وزنه الكبير.	٢٠٠	٨٢,٦	١٤,٩	١,٥	٣,٩٠	٠,٥٢
أعود لقراراتي المتخذة مرة ثانية.	٢٠٠	٨١,٢	٨,٤	٩,٩	٢,٧٩	١,١١
المكالمات الهاتفية تكشف عن عقد اجتماع لاتخاذ قرار.	١٩٩	٦٣,٤	٤٨,٠	١٦,٤	٣,٠٣	٠,٩٢
أرجع إلى اللوائح والقوانين لاسترشد بها عند اتخاذ القرار.	٢٠٠	٥٢,٢	١٠,٩	١,٠٠	٢,٧٩	١,٠٧

استبعد الحلول التي تصطدم بالقوانين واللوائح التي لا يمكن تغييرها.	٢٠١	٤١,٦	٥٤,٥	٥,٥	٣,٣٢	٠,٨٩
أستطيع تحديد المواقف التي يكون لرأي كل من الأفراد المشاركين في اتخاذ القرار وزنه الكبير.	٢٠١	٣٧,٢	٥,٩	١,٥	٤,١١	٠,٥٨
أعتمد على الاتصال الشخصي عندما اتخذ القرار.	٢٠٠	٣٢,٧	٨,٤	٥٨,٠٠	٣,٩٥	٠,٥١
يثير غضب الأعضاء تمييز القائد أحد الأعضاء علنا من أجل اقتراحه.	٢٠١	٣٢,٧	٣,٠	١٢,٤	٤,٢٨	٠,٥٧
معرفة رأي الجماعة كتابة يستغرق وقتا طويلا.	٢٠١	٣١,٧	١٩,٨	٥٦,٥	٣,٤٩	٠,٨٤
ندرة المعلومات ترجع إلى صعوبة معرفتها بدقة وسرعة.	١٩٨	٣٠,٧	٥٨,٩	٨,٤	٣,٢٩	٠,٧٨
أعفى المشاركين في القرار من مسئولية النتائج المترتبة على هذا القرار.	١٩٧	٢٧,٣	٤,٠	٢٣,٢	١,٥٦	٠,٨٧
أؤخر اتخاذي للقرار لأنني آمل في أن يحدث شيء يريحني منه.	١٩٩	٢٤,٣	٧,٤	٢٣,٣	٣,٧٩	٠,٧٧
تؤثر حالتي النفسية في نتيجة قراراتي.	٢٠١	١٦,٩	١٨,٣	٣٤,٦	٢,٥١	٠,٩١
ندرة المعلومات ترجع إلى أنها مكلفة.	٢٠١	١٦,٤	٥٢,٠	٦٤,٩	٣,٠١	٠,٨٦
أسمح للآراء السابقة أن تؤثر على قراراتي.	١٩٨	١٢,٩	١١,٩	٧٣,٣	٢,٣١	٠,٨٨
أتراجع في قراري بعد اتخاذه.	١٩٦	١٠,٤	٨,٩	٣٤,٦	١,٦٩	١,٠٤
عند اتخاذي لقرار أعاني علنا من الشك في خطأه أو صوابه.	١٩٧	٩,٤	١٢,٩	٧٣,٣	١,٧٨	١,٠٣
أتردد عند اتخاذ القرار.	١٩٨	٨,٤	١١,٤	٧٩,٧	١,٩٣	١,٢٥
معظم القرارات التي تنفذ بواسطة فرد.	١٩٨	٧,٩	٥٣,٠	٧٦,٨	٢,٦٠	٠,٩٥
اعتبر تنازل القائد عن أحد أفكاره وقبول الاقتراح المقدم من الآخرين علامة ضعف.	١٩٨	٦,٩	١٥,٣	٨٦,٦	٢,٢٧	٠,٨٦
أسمح للتعصب والتحيز أن يؤثر في قراراتي.	١٩٨	٢,٠٠	٢,٠	٩٤,١	١,٣١	٠,٦٩

وتوضح بيانات الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة متفقون اتفاقا كبيرا في مدى معرفتهم بالأسس النظرية لاتخاذ القرار والأسس النفسية لمتخذي القرار حيث يتجلى ذلك من إجاباتهم المتقاربة الموضحة بياناتها في هذا الجدول، والتي تتميز بمتوسطات عالية وانحرافات معيارية صغيرة. حيث يوجد تقارب في مظاهر اتخاذ القرار لدى مديري المدارس حيث أن مديري المدارس لديهم السلطة العليا في اتخاذ القرار في التطوير أو الإصلاح في مدارسهم. مما يؤكد على أن مديري المدارس في مكة المكرمة لديهم مظاهر خاصة بهم لاتخاذ القرار.

الفرض الثالث:

لا توجـد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية (السيطرة – المسئولية – الاتزان الانفعالي – الاجتماعية) واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" لقياس درجة الارتباط بين سمات الشخصية (السيطرة – المسؤولية – الاتزان الانفعالي – الاجتماعية) واتخاذ القرار، وتتضح درجة الارتباط ودلالته من خلال بيانات الجدول رقم (١٤) حسب نتائج الصورة (أ) والصورة (ب) لمقياسي اتخاذ القرار المستخدمان في الدراسة.

جدول (١٤)

معامل ارتباط "بيرسون" بين سمات الشخصية واتخاذ القرار

السمة	درجة الارتباط مع اتخاذ القرار	الدلالة	اتجاه الفروق
السيطرة	٠,٢٧٧**	٠,٠٠٠	توجد فروق
المسؤولية	٠,٢٦١**	٠,٠٠٠	توجد فروق
الاتزان الانفعالي	٠,٣٩٢**	٠,٠٠٠	توجد فروق
الاجتماعية	-٠,١٥٤*	٠,٠٣١	توجد فروق

** دالة عند مستوى (٠,٠١). * دالة عند مستوى (٠,٠٥).

يبين الجدول (١٤) أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة (٠,٢٧) ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية السيطرة واتخاذ القرار مما يشير إلى أن المديرين الذين لديهم قدرة عالية في عملية اتخاذ القرار يكونون مرتفعين في السيطرة، ويرجع ذلك إلى أن مديري المدارس مسيطرون على أوضاع مدارسهم متخذون دوراً ناشطاً مع المعلمين والطلاب ويكونون واثقين من أنفسهم وحازمون في قراراتهم مصرون في علاقاتهم بالآخرين وهم يقومون باتخاذ القرارات مستقلين عن غيرهم، وتعتبر عملية اتخاذ القرار من المهام الجوهرية لمدير المدرسة وهي قلب الإدارة حيث أنه من حقه النظامي الذي يميزه عن غيره بالسيطرة من خلال المواقف التي يتفاعل فيها المدير مع الجماعة.

وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه موجبة (٠,٢٦) ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية المسؤولية واتخاذ القرار مما يشير إلى أن المديرين المرتفعين في سمة الشخصية المسؤولية يكون لديهم قدرة عالية في اتخاذ القرار ويرجع ذلك إلى شعور مديري المدارس عند اتخاذهم للقرار بثقتهم في أنفسهم وثقتهم في قدرتهم على تنفيذ ما يقررونه، ورغبتهم في أداء واجبات وظيفتهم وتحمل أعبائها وتحمل مسؤوليات القرارات التي يتخذوها دون محاولة التهرب من اتخاذها بحيث يتوفر مستوى معين من الطموح يدفعه لتحمل المسؤولية وتظهر قدرة المدير على تنفيذ ما يتخذه من قرارات، وتقبل النقد من الآخرين والمرؤوسين والإصرار وعدم الإحباط، وعدم التردد أو الإحجام عن مواجهة المواقف الصعبة والالتزام بالعموميات وعدم الإنغماس بالتفاصيل والقدرة على اتخاذ الإجراءات التي قد تكون غير محببة ولكنها ضرورية.

وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه موجبة (٠,٣٩) ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار مما يشير إلى أن المديرين المرتفعين في الاتزان الانفعالي يكونون أيضاً لديهم قدرة عالية في اتخاذ القرار، وهذا يشير إلى قدرة مديري المدارس على ضبط الحساسية وقابلية الانفعال ومنعهما من تعويق القدرات الأخرى بهدوء والسيطرة على أعصابه في أوقات الخطر وتجنبهم اتخاذ القرارات السطحية، وكما توفر هذه السمة الشخصية لدى مديري المدارس بدرجة عالية يجنبهم فقدان اتزانهم العاطفي أو شجاعتهم وعدم السماح للهوى والتكبر الأعمى بأن يؤثر في أي قرار يزمع اتخاذه.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه سالبة (ـــ٠,١٥) ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية الاجتماعية واتخاذ القرار، مما يشير إلى أن المديرين المرتفعين في اتخاذ القرار يكونون منخفضين في سمة الشخصية الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى أن مديري المدارس يكونون متمسكين أكثر بالنظام مدركين للصالح العام حيث تقع على عاتقه المسؤوليات والأنظمة والتخطيط والتنظيم والمتابعة. فمثلاً هناك المعلم الكثير الخروج فيجب على مدير المدرسة وضع حداً لذلك بتقديم الاستفسارات لكي يقوم بضبط النظام في المدرسة حيث تكمن عملية اتخاذ القرار الرشيد في تصور مدير المدرسة نفسه كضابط لعملية اتخاذ القرار في المدرسة وبذلك تكون قراراته أكثر فاعلية.

الفرض الرابع:

لا توجـد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في سمات الشخصية تبعا لـ (المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، ومستوى الخبرة.

أولا: الفروق تبعا للمرحلة التعليمية

للتحقق من صحة هذا الفرض قـام الباحث باستخدام تحليل التباين آحـادي الاتجاه (One Way ANOVA) للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية والمرحلة التعليمية. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١٥) أدناه.

جدول (١٥)

الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً للمرحلة التعليمية

المتغيرات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
السيطرة	بين المجموعات	٢	٢٣,٧٩	١١,٨٩	١,٤٧٢	٠,٢٣٢	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٧	١٥٩٢,٢١	٨,٠٨			
	الكلي	١٩٩	١٦١٦,٠٠				
المسؤولية	بين المجموعات	٢	١٢,٦١	٦,٣٠	١,٤٤٠	٠,٢٣٩	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٧	٨٦٢,١٧	٤,٣٨			
	الكلي	١٩٩	٨٧٤,٧٨				
الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	٢	١٠,٢٩	٥,١٥	١,١٥٦	٠,٣١٧	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٧	٨٧٧,٠٦	٤,٤٥			
	الكلي	١٩٩	٨٨٧,٣٦				
الاجتماعية	بين المجموعات	٢	٣,٢٧	١,٦٤	٠,٣٩٦	٠,٦٧٤	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٧	٨١٤,١٢	٤,١٣			
	الكلي	١٩٩	٨١٧,٤٠				

يوضح الجدول (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في سمات الشخصية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، وقد يشير إلى أن هناك نوع من الشبه في سمات الشخصية بين مديري المدارس رغم اختلاف المراحل التعليمية.

ثانياً: الفروق تبعاً للمؤهل الدراسي

للتعرف على الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً للمؤهل الدراسي قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه، ويوضح جدول (١٦) النتيجة.

جدول (١٦)

الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعا للمؤهل الدراسي

المتغيرات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
السيطرة	بين المجموعات	٣	٥٧,٨٣	١٩,٢٨	٢,٤١٦	٠,٠٦٨	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٦	١٥٦٤,١٥	٧,٩٨			
	الكلي	١٩٩	١٦٢١,٩٨				
المسؤولية	بين المجموعات	٣	١٥,٠٣	٥,٠١	١,١٤٧	٠,٣٣١	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٦	٨٥٦,٤٩	٤,٣٧			
	الكلي	١٩٩	٨٧١,٥٢				
الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	٣	٧,٤٤	٢,٤٨	٠,٥٤٤	٠,٦٥٣	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٦	٨٩٢,٧٦	٤,٥٥			
	الكلي	١٩٩	٩٠٠,٢٠				
الاجتماعية	بين المجموعات	٣	١٥,٦٠	٥,٢٠	١,٢٧١	٠,٢٨٥	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٦	٨٠١,٧٩	٤,٠٩			
	الكلي	١٩٩	٨١٧,٤٠				

يوضح الجدول (١٦) أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة تبعاً للمؤهل الدراسي، ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى التقارب الكبير بين أفراد عينة الدراسة في سمات الشخصية تبعاً للمؤهل الدراسي وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة السبيعي (١٤١٩هـ) الذي أشار إلى عدم وجود فروق في سمات الشخصية حسب المؤهل الدراسي. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشافعي (١٤١٧هـ)، التي أشار إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية تبعاً للمؤهل الدراسي مع ملاحظة اختلاف العينة والأدوات بين الدراستين.

ثالثاً: الفروق تبعاً للتخصص

للتعرف على الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً للتخصص الدراسي قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه ويوضح الجدول (١٧) النتيجة.

جدول (١٧)

الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعا للتخصص الدراسي

المتغيرات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
السيطرة	بين المجموعات	٢	١٨,٨٩٧	٩,٤٤٨	١,١٤٩	٠,٣١٩	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٨٠	١٤٨٠,٦٨٨	٨,٢٢٦			
	الكلي	١٨٢	١٤٩٩,٥٨٥				
المسؤولية	بين المجموعات	٢	٦,٤٥١	٣,٢٢٦	٠,٧٨٥	٠,٤٥٨	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٨٠	٧٣٩,٣١٩	٤,١٠٧			
	الكلي	١٨٢	٧٤٥,٧٧٠				
الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	٢	٢٠,٦٠٣	١٠,٣٠٢	٢,٤٠٨	٠,٠٩٣	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٨٠	٧٧٠,١٢٩	٤,٢٧٨			
	الكلي	١٨٢	٧٩٠,٧٣٣				
الاجتماعية	بين المجموعات	٢	٢٣,٤٤٣	١١,٧٢٢	٢,٧٣٧	٠,٠٦٧	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٨٠	٧٧٠,٨٦٣	٤,٢٨٣			
	الكلي	١٨٢	٧٩٤,٣٠٦				

يوضح الجدول (١٧) أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة تبعاً للتخصص الدراسي، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة هورتن وسمرس (١٩٨٤م) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في سمات الشخصية حسب التخصص. مع ملاحظة اختلاف العينة والأدوات بين الدراستين.

رابعاً: الفروق تبعاً للخبرة

للتعرف على الفروق بين عينة الدراسة في سمات الشخصية حسب الخبرة قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه. ويوضح جدول (١٨) نتيجة الدراسة.

جدول (١٨)

الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة "السيطرة، المسئولية" تبعا للخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
السيطرة	بين المجموعات	٢	٤٨,١١	٢٤,٠٦	٣,٠٢٣	٠,٠٥١	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٧	١٥٦٧,٧٦	٧,٩٦			
	الكلي	١٩٩	١٦١٥,٨٨				
المسؤولية	بين المجموعات	٢	٢٤,٥٥	١٢,٢٨	٢,٨٥٥	٠,٠٦٠	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٧	٨٤٦,٩٧	٤,٣٠			
	الكلي	١٩٩	٨٧١,٥٢				

يوضح الجدول (١٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في سمات الشخصية السيطرة والمسؤولية تبعاً لمتغير الخبرة، وهذا يثبت إلى أن هناك نوع من التشابه في هاتين السمتين بين مديري المدارس رغم اختلاف سنوات الخبرة.

جدول (١٩)

الفروق في سمات الشخصية لدى عينة الدراسة "الاتزان الانفعالي، الاجتماعية" تبعا للخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	٢	٤١,٧٧	٢٠,٨٨	٤,٨٦٥	٠,٠٠٩	توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٧	٨٤٥,٥٩	٤,٢٩			
	الكلي	١٩٩	٨٨٧,٣٦				
الاجتماعية	بين المجموعات	٢	٥٥,٦٥	٢٧,٨٣	٧,٣٦٧	٠,٠٠١	توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٧	٧٤٤,١٠	٣,٧٨			
	الكلي	١٩٩	٧٩٩,٧٦				

ويوضح الجدول (١٩) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة في سمتي الاتزان الانفعالي والاجتماعية ، حيث اتضح وجود فروق طفيفة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ٠,٠٥ كما يتضح من بيانات الجدول أعلاه. وقد اتضحت تلك الفروق بين من كانت خبرتهم ١٥ عاما فأكثر وغيرهم بالنسبة للسمتين المذكورتين. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كيره (١٩٨٨م) الذي أشار إلى وجود فروق في سمة الشخصية الاتزان الانفعالي. مع ملاحظة اختلاف العينة والفروق بين الدارسين. وتتفق كذلك مع نتيجة دراسة الشافعي (١٤١٧هـ) الذي أشار إلى وجود فروق في سمات الشخصية حسب الخبرة.

الفرض الخامس:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا لـ (المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، ومستوى الخبرة)

قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين أفراد عينة الدراسة في اتخاذ القرار حسب نتائج، وذلك تبعا للمرحلة التعليمية والمؤهل الدراسي والتخصص الدراسي ومستوى الخبرة، جاءت نتائجه على ا لنحو التالي:

أولا: الفروق تبعا للمرحلة التعليمية:

الجدول (٢٠) أدناه يبين نتائج استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على الفروق بين أفراد عينة الدراسة في اتخاذ القرار، وذلك تبعا للمرحلة الدراسية.

جدول (٢٠)

الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للمرحلة التعليمية

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
اتخاذ القرار	بين المجموعات	٢	٠,٠٥	٠,٠٤٨	٠,٥٢	٠,٦٠٩	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٢	١٠,١٥	٠,٠٥			
	كلي	١٩٤	١٠,٢٤				

يوضح جدول (٢٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للمرحلة التعليمية، حيث بلغت قيمة "ف" ٠,٥٢ ، بمستوى دلالة بلغ ٠,٦٠٩. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة هجان (٢٠٠٠م) الذي أشار إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تبعاً للمرحلة التعليمية .

ثانيا: الفروق تبعا للمؤهل الدراسي:

للتعرف على الفروق بين أفراد عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للمؤهل الدراسي، استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (٢١) أدناه.

جدول (٢١)

الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للمؤهل الدراسي

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
اتخاذ القرار	بين المجموعات	٣	٠,٢٨٥	٠,٠٩٥	١,٤٠٤	٠,٣٥٤	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩١	٩,٨٨	٠,٠٥			
	كلي	١٩٤	١٠,١٧				

يوضح جدول (٢١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا المؤهل الدراسي، حيث بلغت قيمة "ف" ١,٤٠٤، بمستوى دلالة بلغ ٠,٣٥٤. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج هجان (٢٠٠٠م) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تبعاً للمؤهل الدراسي وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة وقاص (١٤٠٢هـ) التي أعطت دوراً مهماً للمؤهل الدراسي في اتخاذ القرار لدى عينة الدراسة.

ثالثا: الفروق تبعا للتخصص الدراسي:

للتعرف على الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً للتخصص قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه ويوضح جدول (٢١) نتيجة الدراسة.

جدول (٢٢)

الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للتخصص الدراسي

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
اتخاذ القرار	بين المجموعات	٢	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠١٥	٠,٩٨٥	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٨٠	٦,٢١٢	٠,٠٣٥			
	كلي	١٨٢	٦,٢١٣				

يوضح جدول (٢٢) أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً للتخصص الدراسي حيث بلغت قيمة "ف" ٠,٠١٥ بمستوى دلالة بلغ ٠,٩٨٥ وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة السبيعي (١٤٢٢هـ) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الدراسة ذات التخصصات المختلفة. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة وقاص (١٤٠٢هـ) التي أعطت دوراً مهما للتخصص في اتخاذ القرار لدى عينة الدراسة مع ملاحظة اختلاف الأدوات بين الدراستين.

رابعا: الفروق تبعا للخبرة:

للـــتعرف على الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للخبرة، استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (٢٣) أدناه.

جدول (٢٣)

الفروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للخبرة

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
اتخاذ القرار	بين المجموعات	٢	٣,٩٨٥	٠,١٣	١,٨١	٠,١٨	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	١٩٢	٦,١٣	٠,٠٤			
	كلي	١٩٤	٩,٧٢٥				

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للخبرة، حيث بلغت قيمة "ف" ١,٨١، بمستوى دلالة بلغ ٠,١٨ وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة السبيعي (١٤٢٢هـــ)، وتختلف مع دراسة وقاص (١٤٠٢هـــ) الذي أعطى للخبرة دوراً في اتخاذ القرار لدى عينة دراسته. مع ملاحظة اختلاف العينة والأدوات المستخدمة في الدراستين.

الفصل الخامس

- ملخص نتائج الدراسة
- التوصيـــــــــات
- البحوث المقترحـــة

ملخص نتائج الدراسة

توصلت الدراسة من خلال الإجابة على فروضها إلى مجموعة من النتائج يمكن عرضها على النحو التالي:

١- يوجد تشابه واضح في سمات الشخصية الأربعة – السيطرة والمسؤولية والاتزان الانفعالي والاجتماعية – لدى عينة الدراسة. ولا توجد سمات خاصة من بين هذه السمات الأربعة متفوقة في وجودها عن غيرها حيث لوحظ التقارب الواضح في مستوى حيازة كل منها، مع ملاحظة أن سمتي الاتزان الانفعالي والسيطرة كانتا أعلى قليلاً في درجة وجودهما عن درجة وجود السمتين الأخريتين، وهو على كل حال ارتفاع طفيف لا يجعلهما متميزتان في وجودهما بصورة قاطعة، كما أنه ارتفاع طبيعي ومتوقع لما يربط ما بين هاتين السمتين وطبيعة عمل أفراد عينة الدراسة التي تتطلب درجة عالية من الاتزان الانفعالي والسيطرة.

٢- توجد مظاهر خاصة لاتخاذ القرار لدى عينة الدراسة. فقد جاءت صورة اتخاذ القرار لدى عينة الدراسة من مديري المدارس بمكة المكرمة متشابهة واتضح وجود درجة عالية من التشابه بينهم حول الأسس النظرية والنفسية لاتخاذ القرار.

٣- توجد علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية "السيطرة" واتخاذ القرار، وتوجد علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية "المسؤولية" واتخاذ القرار، وتوجد علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية "الاتزان الانفعالي" واتخاذ القرار، وتوجد علاقة ارتباطيه سالبة ودالة إحصائياً بين سمة الشخصية "الاجتماعية" واتخاذ القرار.

٤- لا توجـــد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية بين عينة الدراسة تبعاً (لـــلمرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي). ولا توجد فروق ذات دلالـــة إحصـــائية في سمات الشخصية (السيطرة والمسؤولية) تبعاً للخبرة وتوجـــد فـــروق ذات دلالـــة إحصائية في سمات الشخصية (الاتزان الانفعالي والاجتماعية) تبعاً للخبرة.

٥- لا توجـــد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً لـــ (المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، مستوى الخبرة).

التوصيات

من خلال نتائج الدراسة يوصى الباحث بالآتي:-

١- العمل على زيادة وعي مديري المدارس والمدرسين من خلال عقد دورات تدريبية أو ورش عمل مكثفة في مجال القيادة الإدارية والتي لها علاقة بسمات الشخصية وباتخاذ القرار، أو غير ذلك من الدورات التي يمكن اقتراحها حول بعض المفاهيم المتعلقة بسمات الشخصية، ومنها مفهوم سمة السيطرة من حيث أنها القيادة الحكيمة دون هيمنة أو تسلط، واتخاذ القرار المناسب، وإقامة العلاقات الأخوية والودية، والعمل على أداء العمل عن قناعة ورضا تامين. تنظيم دورات تدريبية لمديري المدارس على اتخاذ القرار، أو إدراجه ضمن مناهج الدورات الأخرى.

٢- ضرورة معرفة السمات الشخصية لمن يتقدمون للإدارة بالمدارس وذلك عن طريق تطبيق مقاييس الشخصية المقننة المعدة لذلك الغرض عليهم حرصاً على أن لا ينضم إلى إدارة المدارس من لاتصف شخصياتهم بسمات إيجابية تعينه على النجاح في اتخاذ القرار في أداء مهمته.

٣- إدراج البرامج التدريبية على أساليب اتخاذ القرار ضمن المناهج التعليمية في التعليم العام وفي الجامعات.

٤- عقد ندوات ومحاضرات،للرفع من مستوى مدراء المدارس الثقافي حول سمات الشخصية.

٥- عقد ورش عمل لرفع مستوى مديري المدارس الثقافي حول اتخاذ القرار في ظروف العمل المختلفة.

٦- ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي بالوسائل الكفيلة التي تعمل على تنمية السمات الشخصية الإيجابية لدى مديري المدارس.

البحوث المقترحة

توصـــل الباحـــث بـــناء عـــلى نتائج هذه الدراسة إلى أن يوصي بإجراء بعض الدراسات والبحوث العلمية، ومنها:-

١- إجراء دراسات مماثلة حول سمات الشخصية لدى مديري المدارس تتناول عينات من مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية.

٢- إجـــراء مـــزيد مـــن الدراسات حول السمات الشخصية لدى مديري المدارس للوقـــوف عـــلى السمات المرغوبة وتعزيزها ومحاولة التغلب على السمات غير المرغوبة.

٣- إجراء دراسات حول اتخاذ القرار في مستويات مختلفة من البيئة التربوية.

٤- تصميم مقاييس خاصة لقياس اتخاذ القرار في البيئة السعودية، حيث إن المقاييس المستخدمة غالباً مترجمة أو معربة.

٥- إجـــراء دراسات مقارنة بين العاملين في التعليم من الجنسين في سمات الشخصية واتخاذ القرار.

المراجـــــــع

المراجـــــع

أولاً: المراجع العربية

١- أبو النيل، محمود السيد (١٩٨٥م)، علم النفس الصناعي، بحوث عربية وعالمية، بيروت: دار النهضة العربية.

٢- أبو زيد، إبراهيم أحمد (١٩٨٧م)، سيكولوجية الذات والتوافق، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

٣- أسعد، يوسف ميخائيل (د. ت)، الشخصية القوية، القاهرة، مكتبة غريب.

٤- الأنصاري، بدر محمد (١٩٩٧م)، الفروق بين الجنسين في سمات الشخصية العربية، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد ٢٦، المجلد (٧)، الكويت، ص ١٥٠ - ص١٦٠.

٥- انجلر، باريرا (١٩٩١م)، مدخل النظريات الشخصية، ترجمة فهد بن دليم، الطائف، دار الحارثي للنشر.

٦- بحر العلوم، حازم محمد صالح (١٩٧٩م)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.

٧ - بخيت، زياد محمد (١٩٨٨م)، اتخاذ القرارات كنظرية وتطبيق، مجلة الافادة العامة، العدد الحادى عشر، الرياض، معهد الإدارة العامة.

٨- البدانة، ذياب (١٩٩٣م)، نحو مسؤولية حوادث السير، دراسة تجريبية، مؤته للبحوث والدراسات، جامعة مؤته، العدد الثالث، المجلد الثامن، ص ص ٩-٤٠.

٩- بدر، أمل محمد (١٤١٨هـ)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.

١٠- بدوي، أحمد زكي، محمود، صديق يوسف (١٩٩٢م)، المعجم العربي الميسر، قاموس عربي/ انجليزي، ط١، بيروت، دار الكتب اللبناني.

١١- تركستاني، مريم بنت حافظ عمر (١٤١٧هـ)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.

١٢- التويجري، محمد إبراهيم (١٩٨٩م)، الحاسب الآلي وعلاقته باتخاذ القرارات والتسلسل الهرمي الإداري، مجلة الإداري، العدد السادس والثلاثون، معهد الإدارة العامة، مسقط.

١٣- توفيق، سميحه كرم وعبدالرحمن سليمان (١٩٩٥م)، علاقة مصدر الضبط بالقدرة على اتخاذ القرار "دراسة عبر ثقافية"، مجلة مركز البحوث التربوية، السنة الرابعة، العدد الثامن، جامعة قطر.

١٤- التيه، نادية كمال (١٤١٣هـ)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.

١٥- جابر، جابر عبدالحميد وأبو حطب، فؤاد (١٩٧٣م)، مقياس البروفيل الشخصي (كراسة التعليمات)، القاهرة، دار النهضة العربية.

١٦- جابر، عبدالحميد (١٩٨٦م)، نظريات الشخصية، القاهرة، دار النهضة العربية.

١٧- جبريل، مصطفى السعيد (١٩٩٥م)، أنماط القيادة والقدرة على التعرف في المواقف التربوية واتخاذ القرار لدى وكلاء المدرسة الثانوية "في ضوء الجنس والاعداد التربوي والخبرة"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد الثاني، السنة الحادية عشر، جامعة المنوفيه، كلية التربية.

١٨- الجنيدي، سامية مصطفى (١٩٨٦م)، سمات الشخصية وعلاقتها بالسلوك الواقعي للقائد الإداري، مجلة كلية الدراسات الإنسانية، العدد الرابع، جامعة الأزهر.

١٩- الحاج، فائز (١٩٩٣م)، الصحة النفسية. ط٣، بيروت، المكتب الإسلامي.

٢٠- حبيب، مجدي عبدالكريم (١٩٩٧م)، سيكولوجية صنع القرار، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

٢١- داود، وعزيز والطيب، محمد عبدالظاهر، العبيدي، ناظم هاشم (١٩٩١م)، الشخصية بين السواء والمرضى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

٢٢- الدحام، محمد بن عبد الكريم بن ناصر (١٤١٣هـ)، علاقة النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض بعملية اتخاذ القرارات من وجهة نظر مديري تلك المدارس ومعلميها،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.

٢٣- دراكر، بيتر، ف (١٩٩٨م)، ممارسة الإدارة، الرياض، مكتبة جرير.

٢٤- درويش، إبراهيم (١٩٧٣م)، التحليل الإداري، القاهرة، دار النهضة العربية.

٢٥- درويش، إبراهيم (١٩٧٤م)، أصول الإدارة العامة، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

٢٦- الدليم، فهد عبدالله وآخرون (١٩٨٨م)، مبادىء القياس والتقويم في البيئة الإسلامية، مكة المكرمة، مكتبة الطالب الجامعي.

٢٧- راجح، أحمد عزت (١٩٧٣م)، أصول علم النفس، الاسكندرية، المكتب المصري الحديث.

٢٨- رزق، أسعد (١٩٩٢م)، موسوعة علم النفس، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

٢٩ - الرويلي، سعود بن عبدالله برد (٢٠٠٠م)، صنع القرار في إدارات تعليم البنين بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.

٣٠- الزراد، فيصل محمد (١٩٧٨م)، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التربية.

٣١- زهران، حامد (١٩٨٠م)، علم نفس النمو، ط٤، القاهرة، عالم الكتب.

٣٢- ساعاتي، أمين (١٩٨٤م)، الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، جده.

٣٣- سالم، فؤاد الشيخ، رمضان، زياده الدهان، أميمه، محاصرة، محسن (١٩٨٢م)،

٣٤- السبيعي، علي محسن علي (١٤٢٢هـ)، أساليب التفكير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري الإدارات الحكومية بمحافظة جده، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٣٥- السبيعي، مسلط ناصر (١٤١٥هـ)، العلاقة بين مفهوم الذات وبعض سمات الشخصية لدى الممرضين والممرضات السعوديين، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٣٦- سعد، علي نعامه، سليم (١٩٩٣م)، الشخصية السوية والإنتاج، دمشق، ط١.

٣٧- سعداوي، محمود عبدالله سراج (١٤١٩هـ)، العلاقة بين قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى موظفي خدمات العملاء بمطار الملك عبدالعزيز والملك خالد بالخطوط الجوية العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٣٨- سلام، عبدالحميد عبدالله (١٩٨٥م)، دراسة لواقع عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل التربوي على مستوى المدرسة وما ينبغي أن تكون عليه من وجهة نظر المعلم، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.

٣٩- السلمي، علي (١٩٧٥م)، تطور الفكر التنظيمي، الكويت، وكالة المطبوعات.

٤٠- سميرة، تيسير محمد (١٩٨٨م)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، كلية التربية، بنها.

٤١- سنبل، فائقه عباس (١٤١٥هـ)، مشاركة عضو هيئة التدريس في صنع القرار الجامعي بجامعة أم القرى، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى- قسم الإدارة التربوية والتخطيط.

٤٢- الشاعر، هزاع محمد (١٩٩١م)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربيةن الرياض.

٤٣- الشافعي، مجدى محمد (١٤١٧هـ)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المضيفين السعوديين وغير السعوديين العاملين بالخطوط الجوية العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٤٤- الشرقاوي، مصطفى خليل (١٩٨٣م)، علم الصحة النفسية، بيروت، دار النهضة.

٤٥- الشهري، عبدالله بن علي (٢٠٠٠م)، العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية، الرياض.

٤٦- صادق، آمال أحمد مختار (١٩٧٧م)، تقنين البروفيل الشخصي لجوردن على البيئة السعودية، بحوث في تقنين الاختبارات النفسية، مج (١)، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

٤٧- الصباغ، زهير (١٩٨٠م)، بحوث العمليات واتخاذ القرارات، مجلة الإدارة العامة، العدد السابع والعشرون، الرياض، معهد الإدارة العامة.

٤٨- الصواف، قاسم بن علي (١٩٩٤م)، السمات الشخصية لطلبة كلية التربية بجامعة الكويت وعلاقتها ببعض المتغيرات الأكاديمية، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.

٤٩- طاشكندي، أكرم وبلخي، هاشم، ودمنهوري، راشد (١٩٨٩م)، المدخل إلى علم النفس الحديث، ط١، جده، مكتبة مصباح.

٥٠- عبدالحفيظ، علي (١٩٨١م)، الحكم الجماعي على وضع القرارات الاستراتيجية (دلفي)، مجلة الإدارة العامة، العدد الواحد والثلاثون، الرياض، معهد الإدارة العامة.

٥١- عبدالخالق، أحمد (١٩٨٧م)، الأبعاد الأساسية للشخصية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

٥٢- عبدالخالق، أحمد محمد (١٩٨٦م)، استجابات الشخصية، ط٢، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

٥٣- عبدالخالق، أحمد محمد (١٩٩٢م)، أسس علم النفس، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

٥٤- عبدالغفار، أنور فتحي (١٩٩٠م)، اثر إدمان الآباء على المسؤولية الاجتماعية ووجهة الضبط للابناء، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد ٤، الجزء الثالث، ص ٣١٥- ص٣٤٠.

٥٥- عبدالفتاح، كميليا إبراهيم (١٩٦١م)، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة عين شمس، كلية الآداب.

٥٦- عبدالفتاح، نبيل عبد الحافظ (١٩٩٥م)، مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات، مجلة الإداري، العدد الستون، مسقط، معهد الإدارة العامة،(ص ٥٦ – ص١٢٠).

٥٧- عبدالقادر، السيد (١٩٧٣م)، دراسة تجريبية عن السمات الشخصية للعاملين المدنيين المشكلين، بحوث.

٥٨- عبدالله، مجدى محمد (١٩٩٠م)، أبعاد الشخصية بين علم النفس والقياس النفسي، الاسكندرية، دار الفكر العربي.

٥٩- عبدالوهاب، علي محمد (١٩٨٢م)، مقدمة في الإدارة، الرياض، معهد الإدارة العامة.

٦٠- عبدالوهاب، علي محمد (١٩٨٢م)، مقدمة في الإدارة، الرياض، معهد الإدارة العامة.

٦١- عبدون، سيف الدين يوسف (د.ت)، مقياس اتخاذ القرار – كراسة التعليمات، القاهرة، دار الفكر العربي.

٦٢- عبيدات، ذوقان، عدس، عبدالرحمن، عبدالحق، كايد (١٩٩٠م)، البحث العلمي مفهومه – أدواته – أساليبه، الرياض، دار أسامه للنشر والتوزيع.

٦٣- عطيه، حامد سوادى (١٩٦١م)، العملية الإدارية، معارف نظرية ومهارات تطبيقية، الرياض، معهد الإدارة العامة، إدارة البرامج التدريبية.

٦٤- عفيفي، مصطفى محمود (١٩٩٧م)، مبادئ أصول علم الإدارة العامة، طنطا.

٦٥- علاقي، مدني عبدالقادر (١٩٨٥م)، الإدارة، دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية، جده، تهامه.

٦٦- العتري، عويد سلطان (١٩٨٩م)، الفروق الجنسية في الرضا المهني وبعض سمات الشخصية لدى العاملين والعاملات بالصناعه في دولة الكويت، رسالة دكتوراه غير منشوره، جامعة المنيا.

٦٧- العيسوى، عبدالرحمن محمد (د.ت)، علم النفس ومشكلات الفرد، الاسكندرية، مكتبة المعارف.

٦٨- العيسى، أحمد توفيق (١٩٩٣م)، عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات العامة في دولة الامارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

٦٩- غراب، كامل السيد (١٩٨٧م)، محددات الاختيار والتحرك المهني، مدخل الأنماط الفكرية في اتخاذ القرارات، مجلة معهد الإدارة العامة، العدد ٥٦، ربيع الآخر، ١٤٠٨هـ، الرياض، معهد الإدارة.

٧٠- غنيم، سيد (١٩٧٢م)، سيكولوجية الشخصية، القاهرة، دار النهضة العربية.

٧١- غنيم، سيد محمد (١٩٧٥م)، سيكولوجية الشخصية ومحدداتها وقياسها ونظرياتها، القاهرة، دار النهضة العربية.

٧٢- القباطي، سليم (١٩٩٢م)، صناعة القرار واتخاذه في الإدارة التعليمية اليمنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.

٧٣- قشقوش، إبراهيم (١٩٨٥م)، مدى فاعلية مفهوم المسؤولية في تناول الاضطرابات النفسية، حولية كلية التربية، جامعة قطر، العدد الرابع، السنة الرابعة، ص ص ٢٣٨٣-٣١٥.

٧٤- كشميري، محمد عثمان (١٩٨٥م)، اتخاذ القرارات الادارية لدى مديرى المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، مجلة دراسات تربوية، كلية التربية، المجلد الثاني، جامعة الملك سعود، الرياض.

٧٥- كنعان، نواف (١٩٨٣م)، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، الرياض، مطابع الفرزدق التجارية.

٧٦- المشاط، هدى (١٤١١هـ)، التوافق الشخصي الاجتماعي للمعلمات السعوديات العاملات لمدينة جده وعلاقته ببعض سمات الشخصية، مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمه لجامعة أم القرى.

٧٧ - المليجي، حلمى (١٩٧٢م)، علم النفس المعاصر، القاهرة، دار النهضة العربية.

٧٨- محمود، محمد فتحي (١٩٨٥م)، الإدارة العامة المقارنة، الرياض، جامعة الملك سعود، عمادة شئون المكتبات.

٧٩- مرسي، كمال إبراهيم (١٩٨٧م)، علاقة سمات الشخصية بمشكلات التوافق في المراهقة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، العدد الرابع، المجلد (١٥)، ص ١٤١- ص١٥٧.

٨٠- منصور، طلعت والشرقاوي، أنور وعز الدين، أبو عوف وعادل (١٩٨٩م)، أسس علم النفس العام، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

٨١- المنيف، إبراهيم عبدالله (١٩٧٧م)، المفاهيم العامة والأسلوب المنهجي في اتخاذ القرارات، مجلة الإدارة العامة، العدد العشرون، الرياض، معهد الإدارة العامة.

٨٢- نجاتي، محمد عثمان (١٩٦٤م)، علم النفس الصناعي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

٨٣- نجاتي، محمد عثمان (١٩٨٢م)، القرآن وعلم النفس، بيروت، دار الشروق.

٨٤- النمر، سعود بن محمد، خاشقجي، هاني محمود، محمد حمزاوي، محمد، (١٩٩١م)، الإدارة العامة، الأسس والوظائف، الرياض، جامعة الملك سعود، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية.

٨٥- هجان، علي حمزه (٢٠٠٠م)، واقع عملية اتخاذ القرار على مستوى مدارس التعليم العام، دراسة ميدانية بمنطقة المدينة التعليمية، مجلة كلية التربية، العدد الرابع والعشرون، القاهرة، جامعة عين شمس.

٨٦- هول، ك، لندزي (١٩٦٩م)، نظريات الشخصية، ترجمة، فرح أحمد وقدري حنفي ولطفي نعيم، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر.

٨٧- الهواري، سيد (١٩٩٧م)، اتخاذ القرارات الإدارية، القاهرة، مكتبة عين شمس.

٨٨- وقاص، سعد سعد (١٤٠٢هـ)، اتخاذ القرار في الإدارة التربوية في المملكة العربية السعودية، المنطقة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة أم القرى، كلية التربية - قسم الإدارة التربوية والتخطيط.

٨٩- ياغي، محمد عبدالفتاح (١٤٠٩هـ)، اتخاذ القرارات التنظيمية،الرياض مطابع الفرزدق التجارية، ص ص ١٦-١٧.

٩٠- يونس، نعيمه محمد (١٩٨٩م)، دراسة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية.

الملاحق

ملحق رقم [١]

اختبار البروفيل الشخصي

ملحق رقم (١)
البروفيل الشخصى
ل. ف. جوردن

اقتباس وإعداد

دكتور/ جابر عبد الحميد　　دكتور/ فؤاد أبو حطب

الاســـــــــــم: ..... المؤهل الدراســـي: .....

المدرســـــــــة: ..... التخصـــــــــص: .....

المرحلة الدراسية: ..... عدد سنوات الخبرة: .....

تعليمات

يحتوى هذا المقياس على عدد من العبارات يدل كل منها على صفة من الصفات الشخصية للناس. وهذه العبارات مقسمة إلى مجموعات يتكون كل منها من ٤ عبارات. وعليك أن تقرأ كل مجموعة بدقة ثم تبحث عن أي من هذه العبارات التي تنطبق عليك أكثر من غيره، ثم تضع علامة (×) في المربع المناسب أمام العبارة التي تنطبق عليك بهذه الدرجة، ثم تعيد قراءة العبارات الثلاث الباقية في المجموعة ثم تبحث عن أي منها ينطبق عليك أقل من العبارتين الأخريين، ثم تضع (×) في المربع المناسب أمام العبارة التي تنطبق عليك أقل انطباق.

وستجد في المقياس مربعات تقابل كل مجموعة وكل عبارة، وهذه المربعات تنقسم إلى قسمين: الأيمن يتعلق بما ينطبق عليك أكثر من غيره، والأيسر يتعلق بما ينطبق عليك أقل من غيره، والمطلوب منك أن تضع علامة (×) في المربع المناسب.

وإليك مجموعة من العبارات على سبيل المثال:-

	أكثر	أقل
لديه شهية ممتازة للطعام	☐	☐
يشعر "بالقرف" في أغلب الأحوال	☐	☐
يتتبع نظاما متوازنا في التغذية	☐	☐
لا يمارس التمرينات البدنية بالقدر الكافي	☐	☐

لنفرض أنك قرأت هذه العبارات الأربع وقررت أن العبارة الرابعة تنطبق عليك أكثر من غيرها. في هذه الحالة تضع علامة (×) في المربع الأيمن أمام هذه العبارة ولنفرض أيضا أنك اخترت العبارة الثانية من بين العبارات الثلاث الأخرى لأنها تنطبق عليك أقل من غيرها، في هذه الحالة تضع علامة (×) في المربع الأيسر أمام هذه العبارة.

المطلوب منك إذن بالنسبة لكل مجموعة من العبارات أن تضع علامة واحدة فقط في عمود المربعات الذي عنوانه أكثر، وكذلك علامة واحدة فقط في العمود الذي عنوانه أقل. وقد يصعب عليك في بعض الحالات أن تختار من بين العبارات الأربع، ومع ذلك فان عليك أن تحسن الاختيار على قدر الإمكان. وتذكر أنه لا توجد في هذا المقياس إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وتأكد أنك وضعت بالنسبة لكل مجموعة من ٤ عبارات علامتين إحداهما في عمود أكثر والأخرى في عمود أقل، وأنك تركت عبارتين بدون أي علامة. لا تترك أي مجموعة من العبارات دون إجابة.

	أقل	أكثر
يمكنه ان يختلط اجتماعيا بطريقة سليمة	☐	☐
ينقصه الشعور بالثقة في النفس	☐	☐
يعتنى بأي عمل يقوم به	☐	☐
يمكن أن يوصف بأنه عاطفي إلى حد ما	☐	☐
لا يميل إلى أن يكون مع غيره من الناس	☐	☐
متحرر من أنواع القلق والتوتر	☐	☐
إنسان لا يعتمد عليه	☐	☐
يأخذ زمام القيادة في مواقف المناقشة الجماعية	☐	☐
يسلك بطريقة عصبية ومتقلبة	☐	☐
له تأثير كبير على الآخرين	☐	☐
لا يحب الاجتماعات	☐	☐
مثابر ومستقر في العمل	☐	☐
يسهل عليه تكوين معارف جدد	☐	☐
لا يمكنه الاستمرار في أداء نفس العمل لفترة طويلة	☐	☐
يمكن للأخرين أن يؤثروا فيه بسهولة	☐	☐
يحتفظ بضبط النفس حتى في المواقف التي يتعرض فيها لتقييد ومضايقة	☐	☐
قادر على اتخاذ القرارات الهامة دون مساعدة	☐	☐
لا يختلط بسهولة مع الأشخاص الجدد	☐	☐
يميل إلى التوتر وأعصابه مشدودة	☐	☐
يستمر في العمل رغم الصعوبات	☐	☐
لا يهتم كثيرا بالاختلاط الاجتماعي بالناس	☐	☐
لا يأخذ المسئوليات مأخذ الجد	☐	☐
ثابت ومطمئن البال في جميع الأحوال	☐	☐
يأخذ زمام القيادة في ألوان النشاط الجماعي	☐	☐
شخص يمكن أن يعتمد عليه	☐	☐
يسهل أن يستثار عند وقوع الأخطاء	☐	☐
ليس متأكدا من آرائه	☐	☐
يفضل أن يكون قريبا من الآخرين	☐	☐

أ	ب	جـ	د

	أكثر	أقل
يجد سهولة في التأثير على الآخرين	☐	☐
ينهى العمل في مواجهة أي عقبة أو صعوبة	☐	☐
يحدد من علاقاته الاجتماعية ويختار القليل منها	☐	☐
يميل إل أن يكون شخصا عصبيا	☐	☐
لا يبادر بتكوين صداقات	☐	☐
يقوم بدور فعال في الأمور الجماعية	☐	☐
يستمر في الأعمال الروتينية حتى ينتهى منها	☐	☐
ليس متوازنا من الناحية الانفعالية	☐	☐
واثق في علاقاته بالآخرين	☐	☐
يسهل عليه أن يشعر بأن مشاعره جرحت	☐	☐
له عادات جيدة في العمل	☐	☐
يفضل أن يحتفظ بعدد محدود من الأصدقاء	☐	☐
يسهل اغضابه وإثارة سخطه	☐	☐
قادر على معالجة أي موقف من المواقف	☐	☐
لا يحب التحادث مع الغرباء	☐	☐
يعتنى بأي عمل يقوم به	☐	☐
يفضل ألا يجادل الآخرين	☐	☐
لا يستطيع أن يسير حسب جدول ثابت	☐	☐
شخص هادىء ولا يمكن اثارته	☐	☐
يميل إلى أن يكون اجتماعيا للغاية	☐	☐
متحرر من القلق والحذر	☐	☐
ينقصه الشعور بالمسئولية	☐	☐
لا يتهم بالاختلاط بالجنس الآخر	☐	☐
ماهر في التعامل مع الآخرين وتوجيههم	☐	☐
من السهل عليه أن يشعر بالصداقة مع الآخرين	☐	☐
يفضل أن يقوم غيره بقيادة النشاط الجماعي	☐	☐
يبدو أنه قلق بطبيعته	☐	☐
يواصل العمل رغم ما يواجه من صعوبة	☐	☐

أ	ب	جـ	د

	أكثر	أقل
قادر على أن يجعل الآخرين يغيرون آراءهم	☐	☐
ينقصه الميل للاشتراك في النشاط الجماعي	☐	☐
شخص عصبي نوعاً ما	☐	☐
مثابر جداً في أي عمل يقوم به	☐	☐
هادىء ومتمهل في تصرفاته	☐	☐
لا يمكن الاستمرار في العمل الذي يقوم به	☐	☐
يستمتع بوجود كثير من الناس من حوله	☐	☐
ليس واثقاً من قدراته	☐	☐
يمكن الاعتماد عليه تماماً	☐	☐
لا يهتم بصحبة معظم الناس	☐	☐
يجد من الصعب عليه أن يلتمس الراحة والاستجمام	☐	☐
يقوم بدور فعال في المناقشة الجماعية	☐	☐
لا يستسلم بسهولة عند مواجهة المشكلات	☐	☐
يميل إلى أن يكون عصبياً نوعاً في تصرفاته	☐	☐
ينقصه الاعتماد على النفس	☐	☐
يفضل أن يقضي وقته في صحبة الآخرين	☐	☐

	أ	ب	جـ	د
صفحة ٢				
صفحة ٣				
صفحة ٤				
المجموع				
المقابل المئوى				

ملحق رقم [٢]

اختبار اتخاذ القـــرار

بسم الله الرحمن الرحيم

جـــامعـة أم القـــرى
كليـة التربـــية
قسم علم النفس

مقياس اتخاذ القرار

الصورة (أ)

الاســـــــــم: ..... المؤهل الدراســـــي: .....

المدرســـــــة: ..... التخصـــــــص: .....

المرحلة الدراسية: ..... عدد سنوات الخبرة: .....

التعليمات

١- يهدف هذا المقياس إلى قياس مدى اعتماد عملية اتخاذ القرار على النواحي النفسية لمتخذي القرار، وكذلك على الأسس العلمية والنظرية لاتخاذ القرار.

٢- والمقياس عبارة عن مجموعة من المواقف على هيئة مشكلات قد يواجهها وأسئلة قد يسألها متخذ القرار لنفسه عند اتخاذه لقراراته. وأعطى لكل موقف ثلاث اختيارات (أ) ، (ب) ، (جـ).

٣- والمطلوب منك وضع دائرة على الحرف الذي يدل على الاختيار الذي تراه أكثر أهمية وتأثيرا في عملية اتخاذ القرار، بالنسبة للسؤال الموجود أمامك.

مقياس اتخاذ القرار الصورة (أ)

م	العبـــــــــــــارات	م	العبـــــــــــــارات
١	يبنى القرار على: أ- العرف والتقاليد. ب- الأهداف. جـ- الموقف.	٨	يجب أن يهتم الفرد عند اتخاذ القرار: أ- بمقارنة النتائج بالجهد المبذول. ب- بالموارد الإنسانية. جـ- بعنصر المخاطرة.
٢	السبب الحقيقي وراء اتخاذ قرار ناجح هو: أ- الخبرة العملية. ب- الشهادات. جـ- مشاركة الأخرين.	٩	المهارات الشخصية لمتخذ القرار هي القدرة على: أ- تحديد المشكلة. ب- إجراء التجارب. جـ- تحديد طريقة الحل.
٣	عند مواجهة الفرد لمشكلة يقوم: أ- بتحديد ظواهرها. ب- بتحديد موقفه من المشكلة. جـ- بتحديد أسبابها.	١٠	اعتقد أن الأسلوب المناسب لاتخاذ القرار هو: أ- التصويت. ب- الاجماع. جـ تفويض سلطة أعلى في اتخاذه.
٤	الصعوبة التي يواجهها الفرد عند اتخاذ القرار هي: أ- قلة المعلومات. ب- الظروف البيئية. جـ- تعدد جوانب المشكلة.	١١	من العوامل التي تؤثر على القرارت: أ- التعصب والتحيز. ب- الآراء السابقة. جـ- الانفعالات النفسية.
٥	عندما يواجه الفرد مشكلة يعمل أولا على: أ- البحث عن أسبابها. ب- البحث عن طريقة لحلها. جـ- التفكير في ظواهرها.	١٢	ينفذ الفرد قراراته عن طريق: أ- الاتصال الشخصى. ب- وضع خطة جديدة. جـ- خطة مرسومة مسبقا.
٦	القدرات ذات أهمية لمتخذ القرار: أ- توفر الصفات القيادية فيه. ب- القدرة على معرفة البشر. جـ- القدرة على تحليل المشكلة.	١٣	تواجه الاختلافات بين الأفراد الذين تتخذ معهم القرار بـــــــ:- أ- إزالة تلك الفروق. ب- معاملتهم سواء بمقياس واحد. جـ- معاملة كل فرد بطريقة تختلف عن الآخر.
٧	أهم مراحل اتخاذ القرار: أ- مرحلة إدراك المشكلة. ب- مرحلة اختيار الحل. جـ- مرحلة إصدار القرار.	١٤	أهم عناصر اتخاذ القرار: أ- ما سبق ان إلتزمت به الجماعة. ب- المناقشة والحوار. جـ- تنوع القيم والمعتقدات.

م	العبـــــــــــــــارات
١٥	لكى يعمل الفرد على جمع المعلومات عن المشكلة فإنه: أ- يبحث عنها بنفسه. ب- يخصص شخص لتجميعها. جـ- يجد المعلومات متاحة لديه.
١٦	تتأثر عملية اختيار الحل للمشكلة: أ- باتجاهات الرأي العام. ب- بالضغوط الداخلية والخارجية. جـ- بالمعلومات الشخصية.
١٧	يؤثر المركز القيادي في اتخاذ القرارات: أ- قليلا. ب- لا يؤثر. جـ- كثيرا.
١٨	السبب الذي يقرر الفرد جمع المعلومات من أجله: أ- المخاطرة التي يتضمنها القرار بدون معرفتها. ب- أهمية المعلومات بالنسبة للقرار. جـ- تكلفة الحصول على المعلومات.

م	العبـــــــــــــــارات
١٩	اعتقد أن أسلوب المناقشة لاتخاذ القرار يجب أن يكون: أ- أسلوب يهتم بألا يسيء للأخرين. ب- أسلوب يهتم باستثارة المشاعر. جـ- أسلوب يهتم بالنتيجة.
٢٠	عندما يواجه الفرد مشكلة ويضطر لاتخاذ قرار: أ- يظهر تردده فيها. ب- يأمل في أن يحدث شيء يريحه منه. جـ- يرجع فيه بعد اتخاذه.
٢١	تتاح لي الفرصة للمشاركة في اتخاذ قرارات: أ- كثيرا. ب- قليلا. جـ- لا تتاح.

بسم الله الرحمن الرحيم

جـــامعـة أم القـــرى
كليـة التربـــية
قسم علم النفس

مقياس اتخاذ القرار

الصورة (ب)

الاســـــــم: ..... المؤهل الدراســـي: .....

المدرســـــــة: ..... التخصـــــــص: .....

المرحلة الدراسية: ..... عدد سنوات الخبرة: .....

التعليمات

١- يهدف هذا المقياس إلى قياس مدى اعتماد عملية اتخاذ القرار على النواحي النفسية لمتخذ القرار، وكذلك على الأسس العلمية والنظرية لهذه العملية.

٢- والمقياس عبارة عن جمل على هيئة أسئلة. قد يسألها متخذ القرار لنفسه عند اتخاذ القرار، وقد وضعت أمام كل سؤال أوزان سبعة متدرجة من: أوافق تماماً – أوافق – غير متأكد – لا أوافق – لا أوافق تماماً.

٣- والمطلوب هو قراءة هذه الأسئلة واختيار أحد الأوزان السبعة المقابلة لكل سؤال يوضع علامة (✓) تحت الوزن الذي تراه مناسبا لعملية اتخاذ القرار حيث أن الوزن (أوافق تماماً) يعتبر للأكثر أهمية، والوزن (لا أوافق تماماً) للأقل أهمية.

مقياس اتخاذ القرار الصورة (ب)

م	العبـــــــــــــــارات	أوافق تماما	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق تماما
١	أملك القدرة على ا ختيار أنسب الأوقات لاتخاذ قرار.					
٢	لدي الخبرة ودرجة التعليم الكافيين لاتخاذ القرار الناجح.					
٣	أبني قراراتي على معرفة بالحقائق.					
٤	عندما اتخذ قرارا، أتابعه جيدا في التنفيذ.					
٥	استطيع أن أتعرف على المشكلة.					
٦	أدرك أهمية التوقيت في اتخاذ القرار.					
٧	أجمع الحقائق التي أحتاج إليها قبل اتخاذ القرار.					
٨	أزن النتائج المترتبة على القرار.					
٩	أقدر مسئولية اتخاذ القرار.					
١٠	أتحمل مسئولية الفشل في قرار خاطيء.					
١١	أرجع إلى اللوائح والقوانين لأسترشد بها عند اتخاذ القرار.					
١٢	أحدد فوائد ومضار القرار.					
١٣	أتابع القرار.					
١٤	أعتبر نفسي ممن يشتركون في المناقشات باستمرار لاتخاذ القرار.					
١٥	أقيس المواقف عند اتخاذ القرار على الخبرات السابقة.					
١٦	أستطيع أن أقدر نسبة الأفراد الذين يشتركون في المناقشات عند اتخاذ القرار.					
١٧	أستبعد الحلول التي تصطدم بالقوانين واللوائح التي لا يمكن تغييرها.					
١٨	أستطيع تحديد المواقف التي يكون لرأي كل من الأفراد المشاركين في اتخاذ القرار وزنه الكبير.					
١٩	أعتمد على الاتصال الشخصي عندما اتخذ القرار.					
٢٠	أعفى المشاركين في اتخاذ القرار من مسئولية النتائج المترتبة على هذا القرار.					
٢١	معرفة رأي الجماعة كتابة يستغرق وقتا طويلا.					
٢٢	يثير غضب الأعضاء تميز القائد أحد الأعضاء علنا من أجل اقتراحه.					

م	العبـــــــــــــــارات	أوافق تماما	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق تماما
٢٣	الحديث على انفراد مع الآخرين سبيل للحصول على رأيهم بصراحة في مشكلة.					
٢٤	أواجه الاختلافات في ميول واتجاهات الأفراد بوضع مبادىء عامة.					
٢٥	أسلوب المناقشة الهادىء يؤدي إلى إقناع الآخرين بالحجج العقلية والمنطقية.					
٢٦	المكالمات الهاتفية تكشف عن عقد اجتماع لاتخاذ قرار.					
٢٧	ندرة المعلومات ترجع إلى صعوبة معرفتها بدقة وسرعة.					
٢٨	اعتبر تنازل القائد عن أحد أفكاره وقبول الاقتراح المقدم من الآخرين علامة ضعف.					
٢٩	أعود لقراراتي المتخذة مرة ثانية.					
٣٠	ندرة المعلومات ترجع إلى أنها مكلفة.					
٣١	أؤخر اتخاذي للقرار لأني آمل في أن يحدث شيء يريحني منه.					
٣٢	أسمح للآراء السابقة أن تؤثر على قراراتي.					
٣٣	أتردد عند اتخاذ قرار.					
٣٤	معظم القرارات التي تنفذ بواسطة فرد.					
٣٥	تؤثر حالتي النفسية في نتيجة قراراتي.					
٣٦	أتراجع في قراري بعد اتخاذه.					
٣٧	عند اتخـــــاذي لقرار أعاني علنا من الشك في خطأه أو صوابه.					
٣٨	أسمح للتعصب والتحيز أن يؤثر في قراراتي.					

ملحق رقم [٣]

مفتاح التصحيح للصورة (أ)

رقم الموقف	أ	ب	ج
-١	١	٣	٢
-٢	٣	١	٢
-٣	٢	١	٣
-٤	٣	٢	١
-٥	٣	١	٢
-٦	٢	١	٣
-٧	١	٣	٢
-٨	٣	٢	١
-٩	٢	١	٣
-١٠	٢	٣	١
-١١	٢	٣	١
-١٢	١	٣	٢
-١٣	٣	٢	١
-١٤	٢	٣	١
-١٥	٣	٢	١
-١٦	١	٢	٣
-١٧	٢	٣	١
-١٨	٢	٣	١
-١٩	٣	٢	١
-٢٠	١	٣	٢
-٢١	٣	٢	١

Abstract of Thesis

Title: Certain Personality Characteristics and their Relation with Decision-making Concerning a Sample of Principals of Schools in the Holy City of Makkah.

Objectives: To shed light on the following:

- Certain personality characteristics of the principals of schools in the Holy city of Makkah.
- Decision-making features of the principals in the Holy city of Makkah.
- Relation between personality characteristics and decision-making as pertaining to the principals of schools in the Holy city of Makkah.
- Differences in certain personality characteristics in the light of some variables, such as educational stage, academic qualifications, level of experience and type of specialization.
- Variations in decision-making according to educational stage, academic qualifications and level of experience.

The study has verified the validity of the following assumptions:

1. There are no special personality characteristics concerning the principals of schools in the Holy city of Makkah.
2. There are special Decision-making features concerning the principals of schools in Holy city of Makkah.
3. There is no statistically correlative relation between certain personality characteristics, such as (control – responsibility – emotional balance, specialization, and experience)
4. There is no statistically significance differences relation among the members of the sample in personality characteristics in connection with (educational stage, academic qualification, specialization, and experience).
5. There are no statistically significant differences among the members of the sample pertaining to decision-making according to (educational stage, academic qualification, specialization and experience).

Method:

The researcher has employed descriptive method, utilizing hypotheses – such as means, one-sided variation test, as well as the principals of schools in the Holy city of Makkah as relevant population. Moreover, the researcher has used the measurement of personality characteristics of Gordon Juma Jabir and Abu Ha Tas (1973) as well as decision-making measurement prepared by A'Bdoon D. T.).

Results:

1. There is a clear similarity in the form personality characteristics pertaining to the members of the sample. However there is no characteristics with special dominance over the other, for one notes remarkable approximation in the presence of each one. But the degrees of emotional balance, and control were a bit higher than other features. It was natural and expected, for there is a close relation between these two features and the nature of work of the sample members, which require a high degree of control and emotional balance.
2. There are special features for decision-making among members of the sample; the way of decision-making was similar. And there was likelihood among members on the theoretical and physiological bases for decision-making.
3. There is a positively correlative and statistically significant relation among the personality characteristics such as (control, responsibility and emotional balance) and decision-making, however, there is a negatively correlative and statistically significant relation between the social personality and decision-making.
4. There are no statistically significant differences in personality characteristics of the sample's members according to (educational stage, academic qualifications and type of specialization) but there are statistically significant differences in the two personality characteristics of (control and responsibility) as restricted by experience. However, there are statistically significant differences in the personality characteristics of (emotional balance and social activities), as also restricted by experience.
5. There are no statistically differences among sample's members in decision-making as per (educational stage, academic qualification, and level of experience and specialization).

Recommendations:

1. To work towards increasing the awareness of both teachers and principals of schools on certain conceptions pertaining to personality characteristics, especially control, which means sagacious leadership without absolute dominance and taking appropriate decision, promoting friendly and brotherly relations and performing work with complete satisfaction.
2. To essentially know the personality characteristics of those applying for the posts of school management, through exposing them to various personality measurements prepared for that purpose.
3. To organize training courses for principals of schools on decision-making or propose them for inclusion in the curricula of other training courses.
4. To list training on methods of decision-making as part of the educational curricula in both general education and university one.

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ١٧١٤
التاريخ : ٢٦/١/١٤٢٣هـ
المشفوعات :

سعادة عميد كلية التربية بمكة حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد:

فبناء على الخطاب الذي تقدم به الطالب / **زامل جميل يحي مسكي**
من قسم علم النفس ويرغب فيه إفادته عن موضوع بعنوان :
" بعض سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديرى المدارس بمدينة مكة المكرمة "
والذي اختاره لينال درجة الماجستير من جامعة ام القرى ، يفيد معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي بان البحث لا يوجد ضمن قاعدة البيانات المتوفرة بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض.

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري

عميد معهد البحوث العلمية

٢٦/١/١٤٢٣هـ

أ.د/ محمد حمزه السليماني

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص. ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م. ك جامعة
فاكسميلي ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون ٥٥٧٤٦٤٤ - ٠٢ (١٠ خطوط)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف
إدارة التعليم بالعاصمة المقدسة
إدارة التطوير التربوي – البحوث التربوية

الرقم :..... ...
التاريخ: / /١٤٢٣هـ
المرفقات :

الموضوع/الموافقة على إجراء دراسة

" تعميم لبعض المدارس "

المكرم مدير مدرسة / **المحترم**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد

فبناءً على خطاب سعادة عميد كلية التربية الموقر رقم ١/٩٣٠/ك/ت وتاريخ ١٤٢٣/٦/١٩هـ بشأن تعبئة استبانه طالب الدراسات العليا / **زامل جميل مسكي** للحصول على درجة الماجستير والذي يقوم بدراسة ميدانية عن :

" بعض سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة "

نأمل تعبئة الإستبانة من قبلكم على أن يتم إعادتها إلى قسم البحوث التربوية بإدارة التطوير التربوي خلال أسبوعين من تاريخه .

وتقبلوا تحياتي ،،،،،،،

٦/١٤٢٣

مدير التعليم بالعاصمة المقدسة

عليوي بن خضر الفرشي

ص/ لمكتبي
ص/ للتطوير التربوي / قسم البحوث التربوية
ص/ للباحث
ص/ للاتصالات الإدارية

إدارة التطوير التربوي – قسم البحوث التربوية – شارع الستين – أمام مستشفى الرفيع – ت ٥٤٨٤١٢٥ – ص . ب٥٥٢٨

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ٩٢٠/١/ك
التاريخ : ٢/٦/١٩
المشفوعات : سفيانة

سعادة مدير التعليم
بالعاصمة المقدسة

الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ..

نفيد سعادتكم بان الطالب/ زامل جميل مسكي ، احد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس ، ويرغب في تطبيق الاستبانة الخاصة بدراسته ، وموضوع بحثه بعنوان :

بعض سمات الشخصية وعلاقاتها باتخاذ القرار لدى عينه من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة

لذا آمل من سعادتكم التكرم بالموافقة وتسهيل مهمة الطالب ليتمكن من تطبيق الاستبانة .

شاكرين لكم كريم تعاونكم .

وتقبلوا خالص التحية والتقدير ؛؛ ؛

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

أ.د. محمود بن محمد كسناوي

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ ـ ٠٢ (١٠ خطوط)

مطابع جامعة أم القرى